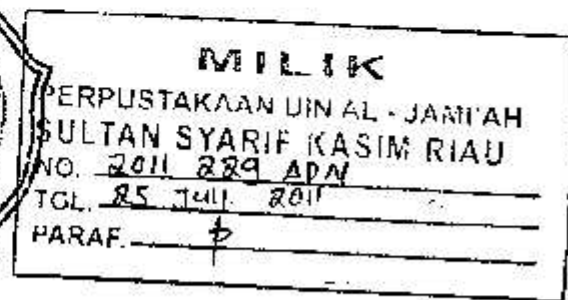


**ANALISIS ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu syarat
Guna Memperoleh gelar Sarjana Sosial dari
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH :

**YENDRI NAZAHAR
NIM : 10675005177**

PROGRAM S1

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
RIAU
2011**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YENDRI NAZAHAR
NIM : 10675005177
JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : ANALISIS ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

Disetujui Oleh

PEMBIMBING I



Mahmuzar, M. Hum
NIP.150 390 416

PEMBIMBING II




Riki Hanri Malau, SE, MM
NIP.19710124 200701 1 020

MENGETAHUI

DEKAN FAKULTAS
Ekonomi dan Ilmu Sosial




Drs. Azwar Harahap, M.Si
NIP.19560202 198403 1 002

KETUA JURUSAN
Administrasi Negara



Drs. Almasri, M.Si
NIP.196708012005011007

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

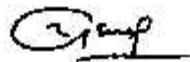
NAMA : YENDRI NAZHAR
NIM : 10675005177
JURUSAN : ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
JUDUL : ANALISIS ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA
KANTOR CAMAT KAMPAR
HARI/ TGL UJIAN : SENIN/ 11 APRIL 2011

DISETUJUI OLEH

KETUA



Drs. H. RODRI H. NAWAWI, MA
NIP. 19480414 197803 1 001

SEKRETARIS


ASDI. M, SE
NIK. 130 008 012

MENGETAHUI

PENGUJI I


DR. MAHENDRA ROMUS, M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

PENGUJI II


MAHMUZAR, M.Hum
NIP.19760426 200701 1 016

ABSTRAK
ANALISIS ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR
CAMAT KAMPAR KABUPATEN KAMPAR

Oleh

Yendri Nazahar

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Kamar Kabupaten Kampar, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar dan faktor apa saja yang mempengaruhi tingkat etos kerja disana. Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah deskriptif kualitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Kantor Camat Kampar karena populasi terbatas maka sekaligus menjadi sampel penelitian ini yang berjumlah 16 orang yaitu laki-laki sebanyak 11 orang dan yang perempuan sebanyak 5 orang. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kampar dikategori rendah, karena 8 indikator yang ada yakni: bekerja adalah rahmat, bekerja adalah amanah, bekerja harus semangat, bekerja adalah ibadah, bekerja penuh kreativitas, bekerja harus tekun dan bekerja adalah pelayanan dan penuh kerendahan hati. Ada tiga faktor yang menyebabkan rendahnya etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kampar Yaitu Kurangnya Pembinaan, pengawasan dari atasan dan penilaian prestasi yang tidak sesuai aturan.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan penuh rasa syukur serta untuk dengan penuh keikhlasan penulis lafazkan dari hati paling dalam kepada Allah SWT yang terus memberikan kepada kita kesempatan dan peluang untuk dapat mengecap indahnya pendidikan di dunia ini sebagai bekal kita di akhirat nanti. Semoga dengan rahmat dan hidayahNya kita masih tetap bersyukur serta mampu menjalani tugas kita sebagai manusia di dunia ini. Dengan segala kekuasaan dan hidayah yang telah diberikan Allah SWT serta berkat rahmad dan kasih sayang-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan begitu banyak cobaan yang membuat penulis sadar akan kekuasaan Allah SWT, dengan perjalanan yang begitu panjang akhirnya sampailah pada suatu titik awal yang mana penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **" Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar"** semoga apa yang diharapkan dalam skripsi ini dapat terealisasi dengan baik.

Shalawat serta salam tidak lupa kita lafazkan kekasih Allah SWT yaitu Nabi Muhammad SAW, beliau merupakan salah satu tokoh dunia yang sangat disegani oleh sahabat maupun musuh-musuhnya. Beliau juga merupakan figur yang wajib dicontoh bagi pemimpin-pemimpin muda serta kaum intelektual muslim. Kerendahan hati, serta semangatnya dalam bekerja merupakan cerminan etos kerja yang sangat baik bagi generasi muda bagi bangsa yang sedang mengalami keterpurukan mental pada saat ini.

Tidak terasa hampir empat tahun sudah penulis melaksanakan pendidikan di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri (UIN) Suska Riau ini, kenangan demi kenangan sudah penulis lewati dengan beraneka ragam ujian dan cobaan, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih serta penghargaan yang begitu mendalam kepada semua makhluk ciptaan Allah yang senantiasa mendampingi penulis dalam keadaan suka maupun duka, ucapan terimakasih serta penghargaan yang mendalam penulis peruntukan yang pertama kepada :

1. Ayah dan Ibunda Syamsul Hamidi Alm dan Ma'ano, terimakasih Ayah dan Ibu yang selama ini telah memperjuangkan pendidikan Ananda, tetesan keringat Ibu dan Ayah akan Ananda kenang sepanjang hidup, Ananda tidak mampu membalas jasa Ibu dan Ayah, tapi Ananda janji Ananda akan menjadi anak yang Shaleh seperti yang Ibu dan Ayah inginkan, Buat ayah yang telah berpulang ke Rahmatullah semoga ayah tenang di alam sana dan diterima amal ibadahnya terimakasih sekali lagi Ibu, Ayah semoga perjuangan kalian mendapatkan tempat yang mulia disisi Allah SWT.
2. Buat Kakak-kakaku, bang Ijun, bang Pami dan kak Masrida yang telah menjadi motivasi bagi adinda untuk tetap berjuang.
3. Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial serta Staf yang telah membantu dalam proses administrasi.
4. Bapak Alamasri, M.Si selaku ketua jurusan yang professional, serta pak afrizal, S.Sos yang senantiasa mendengar keluhan mahasiswa nya dengan setia.

5. Bapak Mahmuzar, M.Hum selaku pembimbing I yang penuh dengan keikhlasannya mengantarkan penulis untuk menyiapkan skripsi ini, dan Bapak Riki Hanri Malau, SE, MM selaku pembimbing II yang dengan semangatnya memberikan motivasi kepada Penulis.
6. Bapak serta Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Gusleni, S.Sos, Bapak Aprinaldi Rustam, S.Ip, M.Si serta dosen lain yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu.
7. Bapak Camat Kampar beserta jajarannya yang sudah dengan ikhlasnya memberikan informasi kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Buat orang yang selalu di hatiku, Tutar kata mu, tingkah lakumu, serta ucapanmu merupakan kata mutiara yang membuat wajah ini selalu sujud dan tunduk kepada Allah SWT. Terimakasih banyak juga Buat sahabatku Nurzali, Rustam Efendi, Yusman Apari, persahabatan kita tidak akan lekang oleh waktu dan sahabatku yang lain yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Yang telah diberikan akan mendapat imbalan yang setimpal dari Sang Pencipta, Amin Ya Rabbal Alamin...

Dengan penuh kerendahan hati dan keikhlasan, penulis menyampaikan bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, dari itu, penulis mohon maaf atas segala sesuatunya. Bagi pembaca yang budiman semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi setiap yang membacanya.

Pekanbaru, Mei 2011

Penulis

YENDRI NAZHAR

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
I. 1. Latar Belakang	1
I. 2. Perumusan Masalah.....	6
I. 3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	6
I. 4. Sistematika Penulisan	7
 BAB II : TELAAH PUSTAKA	
II. 1. Pengertian Etos Kerja.....	9
II. 2. Arti Penting Etos Kerja	11
II. 3. Etos Kerja Menurut Islam.....	12
II. 4. Kualitas Kerja menurut Islam	14
II. 5. Indikator Etos Kerja	17
II. 6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	19
II. 7. Variabel Penelitian.....	27
II. 8. Hipotesis	27
 BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	
III. 1. Metode Penelitian.....	28
III. 2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
III. 3. Jenis dan Sumber Data.....	29

III. 4. Populasi dan Sampel	29
III. 5. Teknik Pengumpulan Data	31
III. 6. Teknik Analisa Data	33
BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN	
IV. 1. Gambaran Umum Kecamatan Kampar	34
IV. 2. Struktur Organisasi Kantor Camat Kampar	38
IV . 3. Tugas Pokok dan Fungsi	40
BAB V : PEMBAHASAN	
V. 1. Identitas Responden	45
V. 2. Etos Kerja Pegawai Kantor Camat Kampar	49
V. 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	65
BAB VI : PENUTUP	
VI. 1. Kesimpulan	73
VI. 2. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	xi
LAMPIRAN.....	xiii
TENTANG PENULIS	xiv

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1	Tingkat absensi rata-rata pegawai pada Kantor Camat Kampar.....
	5
Tabel III.1	Populasi dan Sampel Pegawai Kantor Camat Kampar.....
	30
Tabel V.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....
	46
Tabel V.2	Identitas Responden Berdasarkan Pangkat dan Golongan...
	47
Tabel V.3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....
	48
Tabel V.4	Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai
	48
Tabel V.5	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) Dalam Memandang Pekerjaan Sebagai Ibadah
	50
Tabel V.6	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) Dalam Ketetapan Menyelesaikan Tugas.....
	51
Tabel V.7	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) Dalam Mengungkapkan Kesenangan dalam Bekerja.....
	51
Tabel V.8	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) Mengungkapkan Kesenangan dalam Bekerja
	52
Tabel V.9	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) dalam Memandang Suatu Pekerjaan sebagai Ibadah.....
	53
Tabel V.10	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) dalam Pencerahan Tugas Yang tidak Mampu diselesaikan
	54

Tabel V.11	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) dalam Menyikapi Perasaan ketidak mampuannya dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	55
Tabel V.12	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) dalam Menangani Konsumen yang Tidak memahami Prosedur.....	56
Tabel V.13	Jawaban Responden Terhadap Kerendahan Hati Pegawai Kantor Camat	57
Tabel V.14	Rekapitulasi Tanggapan Responden (Kantor Camat) Terhadap Etos Kerja Pegawai Kantor Camat	59
Tabel V.15	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) terhadap Apakah Yang Melatar Belakangi Mereka Bekerja.....	60
Tabel V.16	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) terhadap Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Penyelesaian Tugas	61
Tabel V.17	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesenangan dalam Bekerja	62
Tabel V.18	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) terhadap Faktor yang Mempengaruhi Kesemangatan dalam Bekerja	63
Tabel V.19	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) terhadap Faktor Yang Mempengaruhi Pandangannya bekerja Sebagai suatu ibadah	64

Tabel V.20	Jawaban Responden (Pegawai Kantor Camat) Terhadap Faktor Yang mempengaruhi Tingkat Ketekunan bekerja Pegawai untuk Mencapai sebuah Keunggulan.....	65
Tabel V.21	Rekapitulasi jawaban Responden terhadap faktor-faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja	66
Tabel V. 22	Faktor yang melatar belakangi mereka berkerja	65
Tabel V. 23	Faktor yang mempengaruhi tingkat penyelesaian tugas	65
Tabel V. 24	Faktor yang mempengaruhi tingkat kesenangan dalam bekerja	67
Tabel V. 25	Faktor yang mempengaruhi semangat dalam bekerja	68
Tabel V. 26	Faktor yang mempengaruhi pandangannya bekerja sesuai suatu ibadah	69
Tabel V. 27	Faktor yang mempengaruhi tingkat ketekunan bekerja pegawai untuk mencapai sebuah keunggulan dari setiap hasil kerja	70
Tabel V. 28	Rekaputulasi factor yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada kantor Camat Kampar	71

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar IV.1 Struktur Organisasi Kantor Camat Kampar	39



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka usaha meningkatkan pembangunan nasional pada organisasi yang diselenggarakan oleh pemerintah berhubungan erat dengan penggunaan sumber daya manusia, tanpa adanya pegawai sebagai pengelola dan pelaksana, maka pembangunan negara tidak akan tercipta, masyarakat yang adil dan makmur tidak akan terbentuk. Oleh karena itu kedudukan dan peranan pegawai negeri sangat penting, sebagaimana dikemukakan di dalam Undang-undang Kepegawaian No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian bahwa dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945

Dengan melihat kerangka di atas, jelas bahwa aparatur negara yang baik tergantung pada kesempurnaan pegawai negerinya, dimana aparatur negara sangat membutuhkan manusia yang terampil untuk mencapai prestasi kerja yang baik dari anggota organisasi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi pada umumnya memiliki sikap mental dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja seperti tepat waktu, tanggung jawab, kerja

keras, rasional dan jujur. Jadi jelaslah bahwa nilai-nilai yang terdapat dalam etos kerja sangat penting dalam menunjang tercapainya suatu tingkat prestasi kerja pegawai. Hal ini juga sangat dibutuhkan terutama dalam menjalankan roda pemerintahan yang mempunyai tugas-tugas yang cukup berat dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Kantor Camat Kampar merupakan lembaga (organisasi) yang berfungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah yang bertugas untuk melayani masyarakat Kecamatan Kampar, baik dalam hal administrasi maupun dalam pengaturan hubungan masyarakat dengan pemerintah. Untuk menjalankan tugas-tugas tersebut pemerintah mengangkat dan menugaskan aparatnya yang paling mudah diutarakan dalam hal ini, adalah dalam pengurusan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Untuk mendapatkan kartu tanda penduduk, masyarakat harus menunggu dua sampai satu bulan, begitu juga dengan bentuk-bentuk pelayanan lainnya, seperti pengurusan surat tanah, surat mohon pindah, surat izin mendirikan bangunan, surat perjanjian ganti rugi, dan lain-lainnya.

Faktor etos kerja sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai. Etos kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dapat menghasilkan prestasi yang baik dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian hasil kerja setiap bidang tugas para pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja, di mana etos kerja ini merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup yang diyakini oleh suatu kelompok masyarakat / organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, cita-cita, dan pandangan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Dengan segala kelebihan yang dimiliki oleh Pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar yang mempunyai tugas melayani masyarakat kecamatan Kampar, baik dalam administrasi masyarakat maupun dalam pengaturan hubungan masyarakat dengan pemerintah. Penulis menilai upaya dalam meningkatkan etos kerja Pegawai khususnya di kantor Camat Kampar belum cukup maksimal, sanksi atau pun penghargaan belum dapat memacu pertumbuhan etos kerja di kalangan Pegawai khususnya di Kantor Camat Kampar.

Sebagai contoh dari data sementara yang penulis dapatkan dari hasil wawancara dari dua orang warga yang berurusan dengan kantor Camat Kampar pada tanggal 24 Februari 2010. Desnita menyatakan *"Pekerjaan kantor Camat Kampar tidak cukup maksimal, karena kemarin saya mengurus Kartu Tanda Penduduk, pegawainya tidak ada berada ditempat kerja, saya datang kesana pada jam kerja kemudian saya sudah bolak-balik selama 3 hari ke Kantor Camat. Dalam pengurusan membutuhkan waktu yang lama serta dengan urusan yang sangat berbelit – belit, yang seharusnya bisa diselesaikan dalam waktu dua minggu namun saya harus menghabiskan waktu selama tiga minggu"*. Dari hasil wawancara yang lain M. Fitrah menyatakan *"Kantor Camat Kampar kurang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sebagai contoh Camat Kampar tidak mampu mengontrol para pegawai yang ada di lingkungan Kantor Camat Kampar untuk tidak pulang sebelum jam kantor ditutup namun masih bisa dilihat pada waktu jam kantor masih aktif para pegawai sudah banyak yang pulang"*. Sehubungan dengan hal itu maka penulis menduga bahwa etos kerja para pegawai pada kantor Camat Kampar belum berjalan sebagaimana mestinya.

Dalam pencrapan etos kerja, peranan pimpinan sangat penting, karena pemimpin merupakan pihak yang bertanggung jawab dalam Organisasinya. Kepemimpinan pada Kantor Camat Kampar merupakan faktor yang menentukan etos kerja pegawai itu sendiri. Di sini yang dimaksud Kepemimpinan adalah kegiatan seorang pemimpin atau atasan dalam memberikan bimbingan, motivasi / menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran perasaan atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan pada salah satu organisasi.

Begitu juga dengan Kantor Camat Kampar bahwa faktor-faktor etos kerja karyawan bisa ditentukan oleh kegiatan kepemimpinan, yang langsung menata peraturan, dan harus dipatuhi oleh staf dan pegawainya. Pada umumnya setiap karyawan ingin berkerja dengan baik dan tekun terutama dalam mematuhi peraturan – peraturan yang berlaku agar menunjang tercapainya tingkat prestasi kerja pegawai untuk mencapai prestasi yang baik.

Dalam rangka mewujudkan pegawai yang profesional dan mampu mencapai prestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan sesuatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan etos kerja para pegawai agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat luas dapat berlangsung lancar sebagaimana yang diharapkan.

Sebagai ilustrasi tentang etos kerja para pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Kampar maka ditampilkan tingkat absensi rata-rata pegawai tersebut selama tahun 2007-2009.

Tabel: 1.1 Tingkat Absensi Rata-rata Pegawai pada kantor Camat Kampar Tahun 2007-2009

No	Tahun	Jumlah pegawai	Absensi			Jumlah	Persentase
			A	I	S		
1.	2008	16	3	2	3	8	50%
2.	2009	16	4	3	4	11	68%
3.	2010	16	5	4	5	14	87%

Sumber : *Kantor Camat Kampar Tahun 2010*

Pada tabel 1.1 dapat kita lihat tingkat absensi yaitu pada tahun 2008 absen sebanyak 3 orang, izin 2 orang dan sakit 2 orang, kemudian persentase 50%. Pada tahun 2009 absen sebanyak 4 orang, izin 3 orang dan sakit 4 orang, kemudian persentase 68%. Pada tahun 2010 absen sebanyak 5 orang, izin 4 orang dan sakit 5 orang kemudian persentase 87%. Jadi dapat kita simpulkan bahwa tingkat absensi rata-rata pegawai pada kantor Camat Kampar mengalami fluktuasi negatif selama tahun 2008-2010. Karna tingkat absensi selalu meningkat dari tahun ke tahun.

Dari fenomena di atas penulis tertarik meneliti tentang **“Analisis Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar”**

I.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana etos kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Camat Kampar?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja di Kantor Camat Kampar?

I.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kampar.

b. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penerapan ilmu yang diperoleh di kelas, terutama untuk mencari jalan keluar dari masalah yang menyangkut etos kerja.
2. Sebagai bahan masukan serta informasi bagi pemerintah khususnya pada Kantor Camat Kampar serta menjadi referensi bagi peneliti yang ingin meneliti.

I.4. Sistematika Penulisan

Secara garis besar penulisan ini akan dipaparkan dalam lima pokok bahasan (bab) dari masing-masing bab ini di bagi dalam beberapa sub-sub sebagai berikut ini :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pengertian Etos Kerja, Arti penting Etos Kerja, Etos Kerja dalam pandangan islam, Indikator etos kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, Motivasi, serta pembinaan sebagai pemicu etos kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan membahas metode yang digunakan, pendekatan apa, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis dan sumber data, teknik analisis data, dan lokasi penelitian.

BAB IV GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Pada bab ini penulis kemukakan tentang tinjauan umum Kantor Camat Kampar, struktur organisasi dan pembagian tugas kerja organisasi Kantor Camat Kampar.

BAB V PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan memaparkan beberapa data serta pemaparannya secara sistematis.

BAB VI PENUTUP

Dari berbagai pembahasan di atas pada bab ini penulis menyajikan kesimpulan dan saran yang dianggap perlu.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

II.1. Pengertian Etos Kerja

Salah satu penentu maju mundurnya sebuah perusahaan atau kantor tergantung kepada seorang pimpinan atau manajer bagaimana dia dapat mengarahkan karyawan dan pegawainya serta meningkatkan etos kerja bawahannya. Pengelolaan aktivitas setiap organisasi harus benar-benar tepat agar tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat tercapai secara maksimal, karena setiap aktivitas organisasi tidak lepas dari daya guna manusia tenaga kerja atau pegawai. Peranan manajemen sumber daya personalia sangat penting untuk mengembangkan berbagai potensi sumber daya manusia dengan organisasi agar mampu diintegrasikan secara efektif dan efisien. Hal ini juga menggambarkan semakin meningkatnya kebutuhan akan sumber daya manusia terutama yang memiliki etos kerja yang tinggi.

Asy'arie dalam Asifudin (2004:27) etos kerja adalah sifat, watak dan kualitas batin mereka. Ia merupakan sikap mendasar terhadap diri dan dunia mereka yang di reflesikan dalam kehidupan nyata. Jadi etos kerja dapat diartikan adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja.

Menurut Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2003: 156), menyatakan bahwa "etos diturunkan dari kata etika. Definisi sederhana etika adalah ilmu pengetahuan tentang asas-asas moral, sedangkan Jansen Sinamo (2002: 62) lebih lanjut menjelaskan bahwa etos kerja adalah doktrin tentang kerja yang diyakini

seseorang atau kelompok orang sebagai baik dan benar yang berwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka”, sedang Ali Mhudhofir (1999: 56) mengungkapkan bahwa “Etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti watak, kebiasaan cara hidup seseorang, motivasi atau tujuan moral”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa apapun yang menjadi watak atau kebiasaan kita dalam bekerja sudah dapat dikatakan sebagai etos kerja.

Menurut Toliardi (2002:427) etos kerja adalah kemampuan orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama. Selanjutnya menurut Hasibuan (2000: 158) etos kerja adalah kemauan untuk melakukan pekerjaan dengan giat dan antusias sehingga penyelesaian pekerjaan cepat dan baik. Kemudian menurut D. Halsey (2003: 305) etos kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang pekerja untuk menghasilkan yang lebih banyak dan lebih baik tanpa menambah kelelahan.

Dari beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa etos kerja adalah suatu kekuatan yang muncul dari seseorang atau kelompok untuk melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan hasil yang lebih baik.

Menurut Franz Magnis Suseno yang dikutip oleh Sudirman Tebba (2003:1) bahwa etos kerja adalah semangat dan sikap batin tetap seseorang atau sekelompok orang sejauh didalamnya terdapat tekanan moral dan nilai-nilai moral tertentu. Sedangkan menurut Jansen Sinamo (2002: 62) etos kerja adalah bahasa Yunani “ethos”, adalah sifat atau adat yang dipakai Aristoteles dan Plato untuk

memahami tata aturan sosial yang menentukan dan membatasi tingkah laku. Pendapat tersebut juga mengatakan bahwa segala aturan social yang berlaku jika dilakukan dengan baik dan benar akan menghasilkan etos kerja yang baik pula.

Dari beberapa definisi di atas dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan dalam suatu organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan etos kerja juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan tempat dimana para pegawai bekerja. Sikap mental seseorang atau sekelompok orang dalam melakukan aktivitas atau pekerjaan yang diwujudkan sebagai perilaku kerja antara lain : tepat waktu, tanggung jawab, kerja keras, rasional dan jujur.

II.2. Arti Penting Etos Kerja

Menurut Tohardi (2002: 425-426) ada beberapa arti pentingnya etos kerja bagi perusahaan atau organisasi antara lain, sebagai berikut :

1. Dengan adanya etos kerja yang tinggi dari buruh atau karyawan maka pekerjaan yang diberikan kepadanya atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat dan lebih cepat.
2. Dengan etos kerja yang tinggi pihak organisasi atau perusahaan akan memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan, karena seperti diketahui bahwa semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar pula angka kerusakan.

3. Dengan etos kerja yang tinggi, tentunya dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karyawan karena malas.
4. Dengan etos kerja yang tinggi, otomatis membuat pekerja atau karyawan akan merasa betah (senang) atau bekerja, dengan demikian kecil kemungkinan karyawan atau pekerja tersebut akan pindah bekerja ke tempat lain, dengan demikian berate etos kerja yang tinggi akan dapat menekankan angka perpindahan tenaga kerja (*Labour Tourn Over*).
5. Dengan etos kerja yang tinggi juga dapat mengurangi angka kecelakaan. Karena karyawan yang mempunyai etos kerja yang tinggi memiliki kecendrungan bekerja dengan hati-hati dan teliti, sehingga selalu sesuai dengan prosedur kerja yang ada di perusahaan tersebut. Untuk itu pula pekerjaan tenaga kerja yang mempunyai etos kerja yang tinggi tersebut dapat menghindari dari kemungkinan terjadinya kecelakaan.

Dengan demikian etos kerja pegawai sangat berperan penting dalam sebuah kantor atau perusahaan. Jadi seorang pemimpin perusahaan harus selalu memperhatikan etos kerja karyawan supaya dalam melaksanakan pekerjaan tetap mempunyai etos kerja yang tinggi dan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

II.3. Etos Kerja Menurut Islam

Menurut Toto Tasmara (1995: 27), "etos kerja menurut Islam ialah cara pandang yang diyakini oleh seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk

memuliakan dirinya saja, tetapi juga manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah”.

Menurut Dr. Musa Asy'arie etos kerja islami adalah rajutan nilai-nilai khalifah yang membentuk kepribadian muslim dalam bekerja. Nilai-nilai khalifah adalah bermuatan kreatif, produktif, inovatif, berdasarkan pengetahuan konseptual, sedangkan nilai-nilai *abd* bermuatan moral, taat dan patuh pada hukum agama dan masyarakat.

Dari pendapat tersebut dapat diartikan bahwa etos kerja tidak hanya menyangkut hubungan atau keadaan di dunia akan tetapi etos kerja juga akan kita pertanggungjawabkan di akhirat.

Sedangkan Allah dalam Qalam Nya juga menugaskan kita untuk berikhtiar guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari sebagai mana firman Nya yang terkandung dalam Surah Al-Qashash :77

وَاتَّبِعْ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الْدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya : Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Pandangan Islam mengenai etos kerja, di mulai dari usaha mengungkap sedalam-dalamnya sebagaimana sabda nabi yang mengatakan bahwa nilai setiap bentuk kerja itu tergantung pada niat-niat yang dipunyai pelakunya, jika tujuannya tinggi (mencari keridhaan Allah) maka ia pun akan mendapatkan nilai kerja yang

tinggi, dan jika tujuannya rendah (seperti misalnya hanya bertujuan memperoleh simpati sesama manusia belaka) maka setingkat pula nilai kerjanya.

Dalam kehidupan pada saat sekarang, setiap manusia dituntut untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Dengan bekerja seseorang akan menghasilkan uang, dengan uang tersebut seseorang dapat membelanjakan segala kebutuhan sehari-hari hingga akhirnya ia dapat bertahan hidup. Akan tetapi dengan bekerja saja tidak cukup, perlu adanya peningkatan, motivasi dan niat.

Etos kerja yang baik akan timbul apabila mental setiap pekerja sudah mempunyai dasar yang baik dan benar dalam memandang sesuatu pekerjaan, tidak mungkin akan ada perubahan dan perkembangan secara fisik sebelum ada perubahan sikap mental dan spiritual suatu kaum, sebagaimana firman Nya dalam (Surah Ar-Ra'd : 11), yang memperingatkan kaumnya,

مَا يُغَيِّرُ اللَّهُ إِلَّا أُمَّرًا مِّنْ يَّحْفَظُونَهُ خَلْفَيْهِ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مَنِّ مَّعْقَبَتٍ لَهُ
مَنْ لَهُمْ وَمَا لَهُ مَرَدٌّ فَلَا سُوَاءَ بِقَوْمٍ إِلَّا أَرَادَ إِذَا بِأَنفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ

وَالِ مِن دُونِهِ

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

Dari ayat tersebut dapat diambil makna bahwa apapun yang kita lakukan haruslah benar dan penuh tanggung jawab, jangan sampai kemurkaan Allah

datang pada kita karena kelalaian kita dalam mengingat Allah dengan jalan melalaikan tugas kita atau yang sedang menjadi tanggung jawab kita di dunia.

Setiap pekerja, terutama yang beragama islam, harus dapat menumbuhkan etos kerja secara Islami, karena pekerjaan yang ditekuni bernilai ibadah. Hasil yang diperoleh dari pekerjaannya juga dapat digunakan untuk kepentingan ibadah, termasuk di dalamnya menghidupi ekonomi keluarga. Oleh karena itu seleksi memilih pekerjaan menumbuhkan etos kerja yang islami menjadi suatu keharusan bagi semua pekerjaan. Adapun etos kerja yang islami tersebut adalah: niat ikhlas karena Allah semata, kerja keras dan memiliki cita-cita yang tinggi

II.4. Kualitas Kerja Dalam Islam

Al-Quran menanamkan kesadaran dengan bekerja berarti kita merealisasikan fungsi kehambaan kita kepada Allah SWT, dan menempuh jalan menuju ridha-Nya mengangkat harga diri, meningkatkan taraf hidup, dan member manfaat kepada sesama, bahkan kepada makhluk lain. Dengan tertanamnya kesadaran ini, seorang muslim atau muslimah akan berusaha mengisi setiap ruang dan waktunya sebanyak dengan aktivitas yang berguna. Semboyannya adalah *"tiada waktu tanpa kerja, tiada waktu tanpa amal"*. Adapun agar nilai ibadah tidak luntur, maka perangkat kualitas etik kerja yang Islami harus diperhatikan. Berikut ini adalah kualitas kerja yang penting untuk dihayati.

1. Orientasi kemasa depan.

Artinya semua kegiatan harus di rencanakan dan di perhitungkan untuk menciptakan masa depan yang maju, lebih sejahtera, dan lebih bahagia daripada keadaan sekarang, lebih-lebih keadaan di masa lalu. Untuk itu hendaklah manusia selalu menghitung dirinya untuk mempersiapkan hari esok.

2. Kerja keras dan teliti serta menghargai waktu.

Kerja santai, tanpa rencana, malas, pemborosan tenaga, dan waktu adalah bertentangan dengan nilai Islam, Islam mengajarkan agar setiap detik dari waktu harus di isi dengan 3 (tiga) hal yaitu, untuk meningkatkan keimanan, beramal sholeh (membangun) dan membina komunikasi sosial, firman Allah:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ خَسِيرٌ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya: Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran. (Q.S. Al-Asr: 1-3).

3. Bertanggung jawab.

Semua masalah diperbuat dan dipikirkan, harus dihadapi dengan tanggung jawab, baik kebahagiaan maupun kegagalan, tidak berwatak mencari perlindungan ke atas, dan melemparkan kesalahan di bawah. Allah berfirman:

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا فَإِذَا جَاءَ وَعْدُ الْآخِرَةِ لِيَسْتَعْرِضُوا وَجُوهَكُمْ وَلِيَدْخُلُوا الْمَسْجِدَ كَمَا دَخَلُوهُ أَوَّلَ مَرَّةٍ وَلِيَمُزِّعُوا مَا عَلَوْنَ تُنْبِرًا ﴿١﴾

Artinya: *Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu sendiri, dan apabila datang saat hukuman bagi (kejahatan) yang kedua, (Kami datangkan orang-orang lain) untuk menyuramkan muka-muka kamu dan mereka masuk ke dalam mesjid, sebagaimana musuh-musuhmu memasukinya pada kali pertama dan untuk membinasakan sehabis-habisnya apa saja yang mereka kuasai. (Q.S. Al-Isra': 7)*

4. Hemat dan sederhana.

Seseorang yang memiliki etos kerja yang tinggi, laksana seorang pelari marathon lintas alam yang harus berlari jauh maka akan tampak dari cara hidupnya yang sangat efisien dalam mengelola setiap hasil yang diperolehnya. Dia menjauhkan sikap boros, karena boros adalah sikapnya setan.

5. Adanya iklim kompetisi atau bersaing secara jujur dan sehat.

Setiap orang atau kelompok pasti ingin maju dan berkembang namun kemajuan itu harus di capai secara wajar tanpa merugikan orang lain.

وَلِكُلٍّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيهَا ۖ فَاسْتَخْبِرُوا اللَّهَ فِي مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا ۖ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٢٢﴾

Artinya: *Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka bertumba-tumbalah (dalam mencari) kebaikan, di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.*

Sebagai orang yang ingin menjadi *winner* dalam setiap pertandingan *exercise* atau latihan untuk menjaga seluruh kondisinya, menghitung aset atau kemampuan diri karena dia lebih baik mengetahui dan mengakui kelemahan sebagai persiapan untuk bangkit. Dari pada ia bertarung tanpa mengetahui potensi diri. Karena hal itu sama dengan orang yang bertindak nekat. Terukir sebuah

motto dalam dirinya: *"The best fortune that can come to a man, is that he corrects his defects and makes up his failings"* (Keberuntungan yang baik akan datang kepada seseorang ketika dia dapat mengoreksi kekurangannya dan bangkit dari kegagalannya).

II.5. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja adalah ciri-ciri dari orang yang sudah memiliki etos kerja, jika sifat etos kerja yang baik sudah tertanam disetiap diri pegawai maka pegawai disuatu instansi itu akan mampu memberikan dampak yang baik terhadap hasil kerja yang dicapainya. Tentunya hal ini sudah kita inginkan sejak lama, jika etos kerja ini sudah tertanam maka sifat karyawan akan berubah menjadi, tangguh, cerdas, terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan serta pekerja keras, hemat, produktif, berdisiplin, dan berorientasi ke masa depan untuk menciptakan keadaan yang lebih baik.

Jansen Sinamo (2005) Berpendapat bahwa ada delapan faktor untuk memiliki etos kerja yang baik, yakni:

1. Pekerja sudah berprinsip bahwa kerja adalah rahmat, disini dapat diartikan bahwa pekerjaannya itu tulus penuh syukur dan ikhlas,
2. Kerja adalah amanah, disini dapat pula di pahami bahwa seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya sudah penuh dengan tanggung jawab.
3. Kerja adalah panggilan, dapat diartikan seorang pekerja harus bekerja tuntas penuh integritasi.
4. Kerja adalah aktualisasi, dapat diartikan setiap pekerja dalam bekerja harus penuh semangat.
5. Kerja adalah ibadah, dapat diartikan setiap pekerja harus serius dan penuh kecintaan sehingga bernilai ibadah
6. Kerja adalah seni, setiap pekerja harus kreatif dengan penuh kreativitas.
7. Kerja adalah kehormatan, bekerja harus tekun penuh keunggulan.

8. Kerja adalah pelayanan, dapat diartikan bahwa setiap pekerja harus bekerja paling sempurna dan penuh kerendahan hati.

Sedangkan menurut Weber yang dikutip oleh Sudiman Tebba (2003:1), “perlu diperhatikan sifat-sifat etika yang harus dikembangkan dalam proses etos kerja”, yang pertama sifat bertanggung jawab, dimana tanggung jawab disini langsung kepada Tuhan, artinya setiap pekerja harus mempunyai kesadaran bahwa tanggung jawabnya bukan hanya di dunia saja atau kepada atasan saja akan tetapi langsung kepada tuhan, yang selanjutnya jujur dalam perbuatan, hal ini meliputi kerja keras, yang dapat diartikan bahwa pekerja harus tekun dan mampu mengoptimalkan hasil kerjanya, yang kedua sifat hemat, sifat ini juga bertujuan agar setiap pekerja tidak menghambur-hamburkan uang dalam melakukan pekerjaan, sedangkan yang terakhir meliputi sifat menghargai waktu, disini diharapkan agar setiap pekerja harus senantiasa menghargai waktu yang telah ditetapkan.

Jika suatu instansi mampu meningkatkan etos kerja para pekerjanya maka akan diperoleh banyak keuntungan, karena dengan tingginya etos kerja maka hasil kerja yang akan dihasilkan akan lebih besar jumlahnya serta kualitas yang dicapai juga akan lebih baik, jika hal ini terjadi maka akan tercapai tingkat produktivitas yang optimal yang menggambarkan bahwa organisasi tersebut senantiasa berusaha untuk maju, dan hal ini akan terlaksana apabila pihak manajemen berusaha untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja sebagai pelaksana untuk memproduksi secara baik serta dengan upaya memberikan motivasi kerja yang sangat tinggi.

II.6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja.

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap pegawai untuk melakukan sesuatu.

a. Motivasi.

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja, sebagaimana yang diungkapkan oleh Jansen Sinamo bahwa ada delapan unsur, jika diteliti kedelapan tersebut merupakan motivasi. Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Abraham H. Maslow yang dikutip oleh Sondang (2007:287) “bahwa manusia itu mempunyai lima tingkat atau hirarki kebutuhan”. Yang pertama kebutuhan fisiologika, seperti sandang, pangan, dan papan, yang kedua kebutuhan keamanan, keamanan disini tidak termasuk fisik saja, akan tetapi lebih luas seperti mental, sedangkan yang ketiga kebutuhan sosial, kebutuhan ini lebih cenderung hubungan berintraksi, kebutuhan keempat yaitu kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai symbol status. Sedangkan yang terakhir aktualisasi diri dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kelima kebutuhan ini bisa membentuk etos kerja pada setiap pegawai, dimana ketika

seluruh kebutuhannya dipenuhi diharapkan bahwa setiap pegawai mempunyai pandangan cara bekerja yang baik, karena secara tidak langsung bahwa motivasi dapat menimbulkan peningkatan prestasi kerja,

b. Penilaian Prestasi

Dengan adanya penilaian prestasi kerja berarti para bawahan sudah mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka untuk bergairah bekerja, penilaian harus dilakukan secara objektif dan jujur serta ada tindak lanjutnya. Penilaian juga dapat diartikan suatu proses menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek orang atau benda. Lebih lanjut Sondang P. Siagian (1999:224) berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja yang baik sangat tergantung pada persiapan yang benar - benar matang, matang berarti memenuhi empat persyaratan, yang pertama keterkaitan langsung dengan pekerjaan, yang kedua praktis, yang ketiga kejelasan standar dan yang terakhir adanya kriteria yang objektif.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi secara periodik, yang dimaksud proses disini adalah suatu cara sistematis atau langkah-langkah dalam menghasilkan suatu proses penilaian prestasi yang ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang pegawai. Penilaian prestasi ini juga merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai, prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses penentuan nilai keberhasilan tugas para karyawan yang bisa dibandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai

karyawan. Penilaian ini penting bagi karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

Adapun kegunaan penilaian menurut (Malayu S.P. Hasibuan, 2001:94), ia mengatakan bahwa "Penilaian prestasi karyawan berguna untuk perusahaan dan bermanfaat bagi karyawan". Adapun rinciannya sebagai berikut yang penulis cerna secara lebih singkat untuk mengetahui tujuan dan kegunaan penilaian prestasi karyawan:

1. Sebagai dasar mengambil keputusan hal ini digunakan untuk promosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan ke efektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, biaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Untuk menentukan standarisasi yang akan melakukan penilaian merupakan suatu masalah pokok dalam proses penilaian karena penetapan penilaian ini erat sekali hubungannya dengan persoalan apakah hasil penilaian itu objektif atau tidak.

c. Peraturan Organisasi

Peraturan pemerintah adalah dasar pelaksanaan kerja yang menyangkut tentang hubungan pokok-pokok, hubungan kerja, serta bagaimana melakukan pekerjaan itu, jadi apabila peraturan itu tidak terumus dengan baik maka hal ini akan menjadi celah bagi setiap karyawan untuk melakukan kelalaian dan melepaskan diri dari tanggung jawab, dan apabila kelalaian ini dilakukan secara berulang-ulang maka sudah dapat dipastikan bahwa karyawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

d. Pengaruh Antar Sesama Rekan Kerja

Dalam hal pergaulan antara sesama pegawai dalam sebuah organisasi tentu saja akan memberikan dampak yang positif apabila terjadi kecocokan, sehingga dari kecocokan tersebut akan timbul kegairahan kerja yang tinggi, namun jika ketidakcocokan terjadi maka akan menimbulkan suatu sikap yang merugikan, yaitu sifat lesu dan menjemukan dan hal ini akan berdampak bagi prestasi kerja mereka dalam melayani masyarakat.

e. Pengawasan

Pengawasan merupakan proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Pengawasan juga bisa diartikan sebagai segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan yang semestinya atau tidak, dan Pengawasan memiliki fungsi sebagai berikut :

- a) Eksplanasi, pengawasan menghimpun informasi yang dapat menjelaskan mengapa hasil-hasil kebijakan publik dan program yang dicanangkan berbeda.
- b) Akuntansi, pengawasan menghasilkan informasi yang bermanfaat untuk melakukan akuntansi atas perubahan sosial ekonomi yang terjadi setelah dilaksanakannya sejumlah kebijakan publik dari waktu ke waktu.
- c) Pemeriksaan, pengawasan membantu menentukan apakah sumberdaya dan pelayanan yang dimaksudkan untuk kelompok sasaran maupun konsumen tertentu memang telah sampai kepada mereka. dan
- d) Kepatuhan, pengawasan bermanfaat untuk menentukan apakah tindakan dari para administrator program, staf dan pelaku lain sesuai dengan standar dan prosedur yang dibuat oleh legislator, instansi pemerintah dan atau lembaga profesional.

Maksud dari pengawasan ini adalah untuk Mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak. Memperbaiki kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru, mengetahui penggunaan *budget* yang telah ditetapkan dalam rencana awal (*planning*) terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan yang direncanakan, mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase/tingkat pelaksanaan), mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Pengawasan ini jika ditinjau terbagi dua yaitu: Pengawasan Intern, pengawasan yang dilakukan oleh orang dari badan/unit/instansi di dalam

lingkungan unit tersebut. Pengawasan ini dilakukan dengan cara pengawasan yang dilaksanakan oleh atasan langsung atau pengawasan melekat (*built in control*). Sedangkan yang kedua ialah pengawasan Ekstern, pengawasan ini dilakukan di luar dari badan/unit/instansi tersebut. Pengawasan yang dilakukan dari luar organisasi, misalnya seperti Undang Undang Dasar mengatur dalam pasal 23E: “Untuk memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab tentang keuangan negara diadakan suatu Badan Pemeriksa Keuangan yang bebas dan mandiri,

f. Pembinaan

Dalam penjelasan umum Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, antara lain dinyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur negara, khususnya Pegawai Negeri Sipil. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional, untuk mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdayaguna dan berhasilguna, diperlukan sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang mampu memberikan keseimbangan terjaminnya hak dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil, dengan misi tiap satuan organisasi pemerintah untuk memotivasi kinerja Pegawai

Negeri Sipil perlu disusun pola karier yang memungkinkan potensi Pegawai Negeri Sipil dikembangkan seoptimal mungkin dalam rangka misi organisasi pemerintah yang akhirnya pencapaian tujuan nasional dapat dilaksanakan secara lebih efektif.

Suatu organisasi akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan (*directing*) merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen. Menurut Fayol, seorang manajer harus mengetahui dan mampu sedemikian rupa mempertahankan sudut pandang dan kepercayaan karyawannya, agar dapat menerima perintah yang diberikan.

Memberikan pembinaan secara tepat, tentang apa yang diharapkan dari pekerjaannya secara jelas merupakan kegiatan utama. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam merealisasikan tujuan pelayanan. Fayol mendefinisikan bahwa koordinasi merupakan satu upaya untuk menciptakan keselarasan diantara semua kegiatan untuk memudahkan pelaksanaan pekerjaan.

Pembinaan adalah suatu "komando" untuk melihat bahwa kepentingan individu tidak mengganggu kepentingan umum, akan tetapi melindungi kepentingan umum dan akan menjamin masing-masing unit memiliki pemimpin yang kompeten dan energik. Keberhasilan kesatuan tersebut dalam manajemen modern disebut pembinaan atau *directing*. Fungsi pembinaan adalah untuk membuat agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan

untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan semangat korps.

Adapun tujuan pembinaan dalam sebuah organisasi adalah sebagai berikut:

1. Mengkoordinir kegiatan staf pelaksana, agar kegiatan yang beragam terkoordinir pada satu arah atau satu tujuan.
2. Memelihara hubungan atau komunikasi interpersonal antara pimpinan dan staf. Melalui pembinaan yang diberikan atasan dapat menyalurkan ide-idenya sedemikian rupa sehingga staf dapat memahami dengan tepat apa yang diharapkan dari dirinya.
3. Mendidik atau memberikan tambahan pengetahuan atau pengalaman bagi staf.
4. Pengawasan atau pengendalian, pembinaan dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan dan diarahkan pada tujuan organisasi.

II.7. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat satu variabel, yaitu variabel dependen yakni etos kerja.

II.8. Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai kesimpulan sementara yaitu, "Diduga etos kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Kampar masih rendah, pengawasan dan pembinaan yang dilakukan atasan sangat kurang serta Penilaian Prestasi yang tidak sesuai aturan."



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

III.1. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan metode Kualitatif. Dengan menggunakan metode ini penulis berharap mampu mengungkapkan seluruh apa menjadi pokok permasalahan dengan gambaran yang telah didapatkan melalui penelitian. Penelitian dengan metode ini lebih mengandalkan keadaan realitas sebagai peneliti lebih dapat menjelaskan hal-hal yang lebih meyakinkan, keunggulan pada penelitian ini juga peneliti lebih bisa menjelaskan bagaimana dan mengapa tidak sebanyak sekedar “apa” untuk menyimpulkan sebuah data.

Di dalam penelitian ini peneliti akan memperoleh data dalam bentuk deskriptif yaitu data yang berwujud berupa kata-kata dan gambar. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Bogdan dan Taylor yang dikutip oleh Moloeng (1996: 3) “Metode kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati”. Jadi dari keterangan tersebut dapat dipahami bahwa dalam penelitian ini penulis akan mendapatkan data dalam bentuk kata-kata tertulis atau lisan dari orang yang dapat diamati yang kemudian diproses sehingga menjadi sebuah kesimpulan.

Adapun pendekatan yang penulis lakukan dalam metode ini adalah pendekatan fenomenologis yang mana pendekatan ini berusaha untuk memahami arti peristiwa dan kaitannya terhadap orang-orang bisa dalam situasi-situasi

Populasi adalah keseluruhan anggota atau objek-objek yang menjadi fokus penelitian. Menurut Muhadjir (1998:27) mengatakan bahwa "populasi merupakan keseluruhan dari objek-objek yang akan diteliti". Sedangkan sampel adalah perwakilan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2007: 91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa sampel merupakan wakil dari populasi yang menjadi objek penelitian dan harus benar-benar mewakili.

Yang di jadikan populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Camat Kampar 1 (satu) orang, Sekcam 1 (satu) orang, Kasi Pemerintahan 1 (satu) orang, Kasi Tramtib 1 (satu) orang, Kasi Pemberdayaan Masyarakat 1 (satu) orang, Kasi Kebersihan 1 (satu) Kasi Kesos 1 (satu) orang, Ka.Sub.Bag Umum dan Kepegawaian 1 (satu) orang, Ka.Sub.Bag Perencanaan 1 (satu) orang, Ka.Sub.Bag Keuangan 1 (satu) orang dan Staf Bagian 7 (tujuh) orang. Untuk jelasnya populasi dan sampel dalam penelitian ini dapat dilihat rinciannya dalam tabel berikut :

Tabel: III.1 Populasi dan sampel pegawai kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar

No	Jenis Populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Camat	1	1	100%
2	Sekcam	1	1	100%
3	Kasi Pemerintahan	1	1	100%
4	Kasi Tramtib	1	1	100%
5	Kasi Pemberdayaan	1	1	100%
6	Kasi Kesos	1	1	100%
7	Ka.Sub.Bag Umum	1	1	100%
8	Ka.Sub.Bag Perencanaan	1	1	100%
9	Ka.Sub.Bag Keuangan	1	1	100%
10	Staf bagian	7	7	100%
Jumlah		16	16	100%

Sumber: Data Kantor Camat Kampar Tahun 2010

Adapun populasi pada penelitian ini adalah seluruh Pegawai yang bekerja pada Kantor Camat Kampar yang berjumlah 16 orang pegawai. Dan sebagai sampel juga sebanyak 16 orang pegawai, yang rinciannya sebagai berikut yang PNS berjumlah 14 orang, dan laki-laki berjumlah 10 orang dan perempuan berjumlah 4 orang, sedangkan pegawai honorer berjumlah 2 orang, 1 Laki-laki dan 1 Perempuan.

Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus artinya anggota populasi dijadikan sampel seluruhnya karena jumlah dalam penelitian ini sedikit dan dapat dijangkau.

III.5. Teknik Pengumpulan Data.

1. Observasi

Observasi adalah kegiatan peneliti yang langsung melakukan pengamatan ke lapangan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitian, adapun di sini peneliti melakukan pengamatan secara non partisipan yang mana peneliti mengamati langsung dari luar organisasi tempat penelitian dilakukan.

2. Interview (Wawancara)

Wawancara adalah pengambilan informasi secara langsung dari sumber objek yang diteliti. Menurut Moleong (1996:135) “ wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu”. Dalam wawancara percakapan harus dilakukan oleh dua pihak atau lebih, yang berfungsi sebagai

pewawancara adalah orang yang mengajukan pertanyaan sedangkan yang diwawancarai adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan pewawancara. Dengan demikian dapat diketahui bahwa wawancara adalah kegiatan seorang peneliti dalam mengambil data dengan menggunakan dirinya sendiri sebagai instrument untuk mendapatkan informasi.

3. Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2007 : 162) kuesioner (angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

4. Dokumentasi

Menurut Guba dan Linkon yang dikutip oleh Moleong (1996 : 161) “dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film”, dari definisi tersebut dapat diketahui bahwa dokumen adalah suatu data yang sudah tersusun untuk dipersiapkan guna keperluan tertentu, dan dokumen bermanfaat untuk menguji, meramal ataupun menafsirkan. Dokumen ini terbagi dua, yang pertama dokumen resmi dan dokumen pribadi,

III.6. Teknik Analisis Data

Analisis data menurut Patton yang dikutip oleh Moleong (1996:103) bahwa "analisis data adalah proses mengatur urutan data", jadi dari pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa analisis data adalah rangkaian kegiatan untuk mengurutkan data agar data dapat dibaca dan dipahami. Pada penelitian ini digunakan metode analisis diskriptif kualitatif dengan cara mengumpulkan data, dikelompokkan lalu disusun dan dihubungkan dengan teori - teori yang relevan dengan masalah yang kemudian diambil suatu kesimpulan.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PENELITIAN

IV.1. Gambaran Umum Kecamatan Kampar kabupaten Kampar

1. Sejarah Kecamatan Kampar

Kecamatan Kampar mulai dikenal sejak tahun 1952. Sebelum tahun 1952 tersebut Kecamatan Kampar merupakan Wali Wilayah sejak tahun 1952 tersebut Kecamatan Kampar dikepalai oleh Wedana A. Malik Yahya. Pada tahun itu terjadi pergolakan Wedana dipimpin oleh Sdr. Amid, kemudian setelah pergolakan perang tersebut selesai Kecamatan Kampar kembali dikepalai oleh Wedana A. Malik Yahya sampai tahun 1958 seterusnya dilanjutkan oleh Muhammad Amin 1958-1959.

Pada tahun 1959 Kecamatan Kampar dikepalai Zakaria Dt. Patih (1959-1960), dilanjutkan oleh TS. Ja'far (1960-1961), H. Mukhtar (1961-1965), kemudian H. Murin. DS (1965-1968), T. Nazir (1968-1972), H. Darwis (1972-1979), H. Zubir, D. BA (1979-1981), Drs. Rachiemi. MS (1982-1985), H. Mohd. Nasir (1985-1986), Wazarsyah (1986-1991). Kemudian berturut seiring dengan perkembangan zaman dan pembangunan Kecamatan Kampar terjadi pergantian pimpinan dari tahun 1991 Camatnya yakni Drs. Khairul Zainal, Saleh Tuiman, BA. Drs. Khaidir Arifin, Asmansyah, S.Sos, Syahrial Abdi, S.Ap. M.Si, sampai tahun 2005. Setelah itu dijabat oleh Drs. Amri Yudo, M.Si dan sekarang dijabat oleh Joni Syafrin. AMP

2. Kondisi Wilayah

Wilayah Kecamatan Kampar setelah dimekarkan terdiri dari 11 Desa dan 1 Kelurahan dengan jumlah Pamong desa 72 RW 115 dan RT 245. Di dalam struktur wilayah Kecamatan Kampar terdiri atas 11 desa dan 1 kelurahan yaitu :

1. Kelurahan Airtiris
2. Desa Batu Belah
3. Desa Tanjung Berulak
4. Desa Ranah
5. Desa Penyasawan
6. Desa Rumbio
7. Desa Padang Mutung
8. Desa Pulau Jambu
9. Desa Tanjung Rambutan
10. Desa Simpang Kubu
11. Desa Naumbai
12. Desa Limau Manis

Dengan luas Wilayah 14.290,0 HA dan jumlah penduduk 42.055 jiwa dengan kepadatan penduduk rata-rata 294 jiwa/Km² serta KK 9.159 KK. Kecamatan Kampar penduduk umumnya bermukim disepanjang daerah aliran Sungai Kampar. Sebagian wilayah merupakan daerah datar (72 %), daerah berbukit (29 %), dengan kemiringan lebih kurang (35 %). Penyebaran daerah datar disekitar aliran sungai Kampar, sedangkan yang bergelombang sampai berbukit-bukit terletak di bagian selatan dan barat dengan ketinggian 30-40 meter diatas permukaan laut.

3. Keadaan Alam

Dilihat dari alamnya jenis tanah di kecamatan Kampar terdiri dari tanah pod. Solid warna kuning lebih kurang 65 % dari luas wilayah, kemudian juga terdiri dari tanah gambut argonasal lebih kurang 20 % dari wilayah, kemudian alluvial (endapan) 15 % disepanjang aliran Sungai Kampar.

Selanjutnya wilayah kecamatan Kampar beriklim tropis tipe APE, dengan rata-rata curah hujan satu tahun 2.974 mm, dengan jumlah curah hujan lebih kurang 107 hari, dengan temperature 26,0 s/d 30,0 C dengan dua musim, yakni musim panas dan musim hujan.

4. Batas- batas Kecamatan Kampar

Sesuai dengan kondisi wilayah dan keadaan alam tersebut diatas, maka Kecamatan Kampar terletak disepanjang aliran sungai Kampar dan sepanjang Jalan Negara Pekanbaru Bangkinang dengan batas-batas administrasi sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatas dengan Kecamatan Kampar Utara dan Rumbio Jaya
- b. Sebelah Selatan berbatas dengan kecamatan Kampar Kiri Hilir
- c. Sebelah Timur berbatas dengan Kecamatan Kampar Timur
- d. Sebelah Barat berbatas dengan Kecamatan Bangkinang

5. Sosial Budaya

Dalam hal sosial budaya Kecamatan Kampar umumnya merupakan masyarakat yang masih homogen yang sebagian besar bermukim masyarakat tempatan dan hanya sebagian kecil masyarakat pendatang. Penduduk umumnya merupakan masyarakat agamis ada yang masih fanatic terhadap adat istiadat dan agama yang dianut. Masyarakat pada umumnya bermata pencaharian pertanian (60 %), sebagian kecil berdagang, buruh, PNS dan lain-lain.

Kemudian masalah pendidikan masyarakat umumnya rata-rata masih Sekolah menengah, sebagian kecil sudah tamat Perguruan Tinggi. Dibidang Budaya di Kecamatan Kampar terdapat Kesenian Tradisional, seperti Calempung/Gong/Randai, Barzanji dan Marhaban, Rebbana, Badikiu. Kemudian peninggalan sejarah Masjid Jami', Rumah Bendang dan Makam Panglimo Khatib.

IV.2. Pemerintahan Kecamatan

1. Struktur Organisasi Pemerintahan Kecamatan

Organisasi adalah wadah tempat berkumpulnya orang-orang yang secara dinamis dalam kegiatan untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan sebagaimana yang telah digariskan sebelumnya.

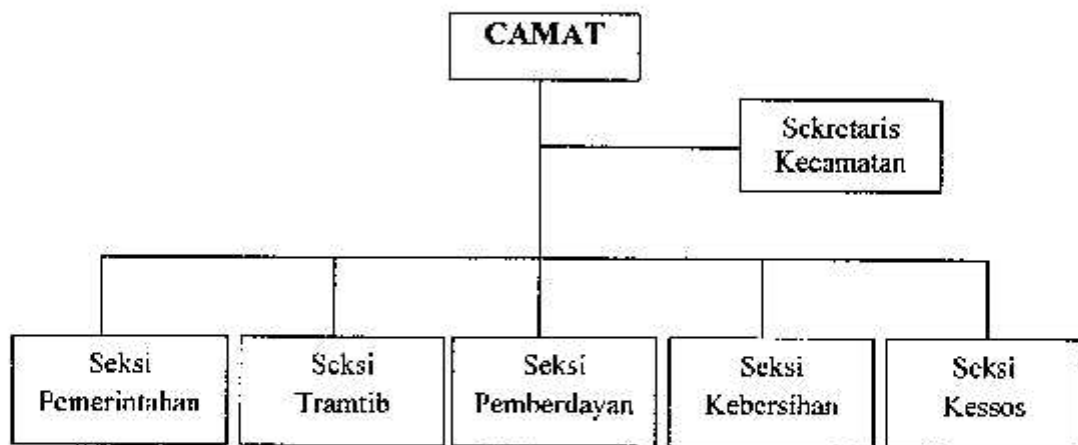
Perkumpulan orang-orang yang dimaksud mempunyai suatu peraturan yang dapat mengatur perbuatan atau tindakan mereka didalamnya, sehingga didalam perkumpulan diperlukan persyaratan-persyaratan yang mutlak untuk itu. Persyaratan itu baik dari segi kualitas personalnya maupun jumlah kualitas personal.

Peraturan keseluruhan ini pada dasarnya sudah ditetapkan dan dituangkan dalam kehidupan organisasi yang bersangkutan apakah peraturan diturunkan dari atas (vertikal) atau yang dilahirkan di dalam organisasi itu sendiri (horizontal), semua tercantum melalui struktur organisasi yang bersangkutan.

Dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, artinya dalam suatu organisasi selalu terdapat apa yang dinamakan bawahan dan atasan. Pada umumnya organisasi sebagai rangkaian hirarki adalah bersifat dinamis yang mana orang-orang menduduki jabatan dalam rangkaian itu bergantian-gantian apabila diperlukan.

Untuk lebih jelas mengenai struktur Organisasi Kantor Camat Kampar dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 1. 3. Struktur Organisasi Kecamatan Kampar



Sumber : Kantor Camat Kampar, 2010

Dari Bagan diatas dapat dilihat bahwa susunan struktur organisasi Kecamatan Kampar, mengacu kepada Perda No. 37 Tahun 2008 adalah sebagai berikut :

- a. Camat
- b. Sekretaris Kecamatan
- c. Seksi Pemerintahan
- d. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
- e. Seksi Pemberdayaan Masyarakat
- f. Seksi Kebersihan
- g. Seksi Kesejahteraan Sosial
- h. Kelompok Jabatan Fungsional

Sebagai unsur pelaksana pemerintahan daerah kantor Camat Kampar mempunyai tugas pokok tertentu. Adapun tugas pokoknya yaitu sebagai berikut :

1. Camat

Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan Pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah.

Adapun uraian tugas yang dimaksud adalah :

- a. Melaksanakan koordinasi kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- c. Mengkoordinasikan penerapan dan pengkakan peraturan Perundang-undangan.
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas umum.
- e. Mengkoordinasikan Penyelenggaraan kegiatan Pemerintahan.
- f. Membina Penyelenggaraan pemerintah Desa dan Kelurahan.
- g. Melaksanakan Pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugas atau yang belum dapat dilaknakan Pemerintahan Desa dan Kelurahan.
- h. Membuat program kerja tahunan dengan mengacu pada program kerja Pemerintah Kabupaten Kampar.
- i. Menjalankan kebijakan Pemerintah Kabupaten Kampar ditingkat Kecamatan.

2. Sekretaris Kecamatan

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas di bagian umum dan kegiatan Kepegawaian, Perencanaan dan bagian keuangan.

Adapun uraian tugas yang dimaksud adalah :

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan.
- b. Member petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.

- c. Mengkoordinasikan penyusunan program dan penyelenggaraan tugas-tugas seksi secara terpadu dan tugas pelayanan administrasi.
- d. Melaksanakan pengelolaan administrasi umum.
- e. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian.
- f. Melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan.
- g. Merencanakan penyusunan kebutuhan barang dan alat kelengkapan kantor.
- h. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.
- i. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.

3. Seksi Pemerintahan

Seksi Pemerintahan mempunyai tugas pokok melaksanakan tugas dibidang

Pemerintahan. Adapun uraian tugas yang dimaksud adalah :

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan.
- b. Member petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
- c. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan Pemerintahan.
- d. Membuat program kerja di bidang Pemerintahan dan kemasyarakatan.
- e. Menyelenggarakan administrasi di bidang Pertanahan.
- f. Melakukan pembinaan terhadap tugas-tugas anggota Badan perwakilan Desa (BPD).
- g. Melakukan monitoring dalam penyelenggaraan pemilihan Kepala Desa.
- h. Melakukan dan memfasilitasi terhadap penyelesaian perselisihan yang timbul antara Pemerintah Desa dan BPD.
- i. Melaksanakan koordinasi tugas-tugas kepada Sekcam.

4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas pokok Melaksanakan tugas di bidang Ketentraman dan Ketertiban Umum. Adapun uraian tugas yang dimaksud adalah :

- a. Mencria petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan.
- b. Member petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
- c. Membuat program kerja dibidang Trantib.
- d. Melakukan pembinaan terhadap Perlindungan Masyarakat.
- e. Mengambil langkah-langkah kebijakan yang dinggap perlu demi terciptanya ketentraman dan ketertiban masyarakat.
- f. Melakukan koordinasi dengan aparat keamanan
- g. Melakukan pengawasan dan pemantauan dalam pelaksanaan kegiatan pembebasan tanah.
- h. Melakukan pembinaan terhadap organisasi kepemudaan.

5. Seksi pemberdayaan Masyarakat

Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas pokok Melaksanakan Tugas dibidang Pemberdayaan Masyarakat. Adapun uraian tugas yang dimaksud adalah :

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan.
- b. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan Pemberdayaan Masyarakat.
- c. Membuat program kerja di bidang Pemberdayaan Masyarakat.
- d. Melakukan usulan anggaran pembangunan kecamatan.
- e. Memeriksa hasil kerja bawahan.
- f. Melakukan koordinasi dengan pemerintah Desa dan Kelurahan.

- g. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah yang perlu diambil dengan ketentuan yang berlaku.
- h. Menilai prestasi kerja bawahan dengan membuat catatan dalam buku penilaian sebagai bahan pertimbangan dalam pembuatan DP-3 bawahan.

6. Seksi Kebersihan

Seksi kebersihan mempunyai tugas pokok Melaksanakan Tugas dibidang Kebersihan. Adapun uraian tugas yang maksud adalah :

- a. Member petunjuk, membagi tugas dan membimbing bawahan agar pelaksanaan tugas berjalan lancar dan tertib.
- b. Memeriksa, mengecek, mengoreksi, mengontrol, merencanakan kegiatan dan membuat laporan pelaksanaan tugas.
- c. Melaksanakan penyusunan rencana dan program dalam bidang kebersihan, kawasan kota dan pedesaan serta Pasar.
- d. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kebersihan.
- e. Mengutip retribusi kebersihan sampah.
- f. Melaksanakan kegiatan penyehatan lingkungan Pemukiman.

7. Seksi Kesejahteraan Sosial

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas pokok Melaksanakan Tugas dibidang Kesejahteraan Sosial. Adapun uraian tugas yang dimaksud adalah :

- a. Menerima petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan.
- b. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan Kesejahteraan Sosial.
- c. Membuat program kerja di bidang kesejahteraan social.
- d. Membina kegiatan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat.
- e. Membantu pembinaan Keluarga Berencana.
- f. Melakukan kegiatan perayaan hari-hari besar keagamaan dan hari Besar Nasional.

- g. Melakukan pembinaan generasi muda dan kewanitaan.
- h. Melakukan pengawasan dan monitoring bantuan social.
- i. Memproses surat-surat keterangan miskin dan tidak mampu.
- j. Membantu pembinaan PKK.
- k. Menyiapkan bahan laporan di bidang kesejahteraan social sebagai pertanggung jawaban atasan.



BAB V

PEMBAHASAN

V.1. Identitas Responden

Sesuai dengan apa yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, bahwa yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Camat Kampar, terlebih dahulu penulis menyajikan data identitas responden. Identitas tersebut meliputi jenis kelamin, pangkat atau golongan dan usia. Penyajian data responden dimaksudkan sebagai informasi yang di jadikan penunjang pembahasan tentang Etos Kerja Pegawai Negeri Sipil. Sedang yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil kantor camat Kampar Kabupaten Kampar.

Dalam bab ini penulis menyajikan laporan hasil penelitian dari data tentang etos kerja pegawai negeri sipil pada kantor Camat Kampar. Data tersebut merupakan data primer. Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi serta kuisiner. Wawancara dilakukan langsung kepada pegawai negeri sipil kantor camat Kampar. Sedangkan observasi penulis gunakan untuk melihat langsung perilaku pegawai negeri sipil untuk semua tingkatan. Kuisiner yaitu pengumpulan data yang bersifat kuantitatif dengan cara menyebarkan pertanyaan yang bersifat terbuka dan tertutup.

Jumlah pegawai negeri sipil yang bekerja dikantor Camat Kampar berjumlah 16 orang. Dari 16 orang tersebut penulis jadikan pegangan untuk memaparkan hasil penelitian ini. Jawaban responden pada setiap pertanyaan pada

wawancara tersebut, penulis klasifikasikan sesuai dengan frekuensi, kemudian diprosentasikan yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel.

Data-data yang disajikan dalam penelitian ini sesuai dengan pemecahan permasalahan sehingga dapatlah diperoleh suatu jawaban. Dan di dalam memberikan jawaban terhadap tabel, penulis mengambil frekuensi dan prosentase dari alternatif jawaban yang tertinggi sebagai pedoman pengambilan kesimpulan awal.

1. Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden di kantor Camat Kampar dibedakan atas laki-laki dan perempuan. Adapun jumlah persentase responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel : V.1 Identitas responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	11	68,8
2	Perempuan	5	31,2
Jumlah		16	100 %

Sumber : Data Kantor Camat Kampar 2010

Dari tabel di atas terlihat jumlah pegawai negeri sipil yang ada di kantor camat Kampar menunjukkan bahwa pegawai laki-laki berjumlah 11 orang atau 68,8 %, sedangkan yang perempuan berjumlah 5 orang atau 31,2%. Dengan demikian terlihat bahwa pegawai negeri sipil yang ada di kantor camat Kampar lebih banyak laki-laki di banding dengan perempuan.

2. Identitas responden berdasarkan pangkat dan golongan

Tabel : V.2 Identitas responden berdasarkan pangkat dan golongan

No	Golongan (pangkat)	Responden	Persentase (%)
1.	Penata TK I (III/D)	4	25,0
2.	Penata (II/C)	4	25,0
3.	Penata Muda TK I (III/B)	1	6,2
4.	Pengatur TK I (II/D)	1	6,2
5.	Pengatur (II/C)	3	18,8
6.	Pengatur Muda (II/A)	3	18,8
Jumlah		16	100

Sumber : Data Kantor Camat Kampar 2010

Dari tabel diatas terlihat jumlah masing-masing golongan atau pangkat para negeri sipil yang ada di kantor Camat Kampar berjumlah 16 orang. Golongan Penata TK I (III/D) sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase 25,0%, golongan Penata (II/C) sebanyak 4 orang dengan jumlah persentase 25,0%, golongan Penata Muda TK I (III/B) sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase 6,2%, golongan Pengatur TK I (II/D) sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase 6,2%, golongan Pengatur (II/C) sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase 18,8%, golongan Pengatur Muda (II/A) sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase 18,8%.

3. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel : V.3. Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase (%)
1.	Magister (S.2)	1	6,2
2.	Sarjana (S.1)	3	18,8
3.	Diploma 4	1	6,2
4.	Diploma 3	1	6,2
5.	SLTA/ sederajat	10	62,5
Jumlah		16	100

Sumber : Data olahan Tahun 2010

Dari data diatas dapat dilihat bahwa persentase pada tingkat pendidikan Magister (S.2) sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase 6,2%, jumlah tingkat pendidikan Sarjana (S.1) sebanyak 3 orang dengan jumlah persentase 18,8%, jumlah pendidikan STPDN sebanyak 1 orang dengan jumlah persentase 6,2%, jumlah pendidikan Diploma 3 sebanyak 1 orang dengan tingkat persentase 6,2%, jumlah pendidikan SLTA/ sederajat sebanyak 10 orang dengan jumlah persentase 62,5%.

4. Identitas Responden berdasarkan Status Pegawai

Tabel: V.4 Identitas Responden Berdasarkan Status Pegawai

No	Status Pegawai	Responden	Persentase
1	PNS	14	87.5%
2	Honorer	2	12.5%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas maka dapat dilihat bahwa pada umumnya pegawai pada Kantor Camat Kampar memiliki status sebagai PNS, yaitu terlihat sekitar 87.5% atau 14 orang dari total responden berstatus sebagai PNS, sedangkan sisanya yaitu sebanyak 12.5 % atau 2 orang dari total responden berkedudukan sebagai honorer. Tentunya hal ini sangat mempengaruhi semangat kerja yang dilaksanakan di Kantor Camat Kampar.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimanakah etos kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Camat Kampar maka diperlukan adanya pembahasan, dimana peneliti telah menyiapkan beberapa data yang akan membantu peneliti untuk

menggambarkan dan menyimpulkan bagaimanakah keadaan etos kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar.

V.2. Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar.

Dalam tabel ini peneliti membahas seluruh tanggapan 16 orang Responden Pegawai Negeri Sipil dalam menjawab pertanyaan yang berupa kuesioner yang peneliti laksanakan di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar. Sebelum peneliti menyebarkan kuesioner, peneliti terlebih dahulu melakukan observasi sebagai suatu alat kontrol terhadap pelaksanaan keesioner, sehingga diharapkan jawaban dari responden tidak lari dari keadaan yang sesungguhnya dan tidak mengaburkan jawaban dari hasil penelitian yang peneliti lakukan.

Untuk mengetahui perasaan yang sedang dirasakan oleh pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar maka dapat dilihat tabel sebagai berikut :

Tabel: V.5 Jawaban Responden Dalam Memandang Suatu Pekerjaan Sebagai Beban

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Iya	7	43,75%
2	Kadang-Kadang	2	12,5%
3	Tidak	7	43,75%
Jumlah		16	100%

Sumber : Data Olahan Tuhun 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa pandangan Pegawai pada Kantor Camat Kampar terhadap suatu pekerjaan masih kurang memuaskan, sebanyak 43,75% atau 7 orang responden masih memandang suatu pekerjaan sebagai beban, dan hal ini tentunya sangat mempengaruhi hasil kinerja yang menjadi tanggung jawab

Kantor Camat untuk dapat memaksimalkan segala kemampuannya dalam mengelola administrasi, hubungan antar masyarakat dan pemerintahan. Kemudian yang menyatakan kadang-kadang 12,5% atau 2 orang. Sedangkan yang mengatakan tidak juga sebanyak 43,75% atau 7 orang dan hal ini tentunya masih seimbang, dengan yang mengatakan pekerjaannya adalah suatu beban.

Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan pegawai pada Kantor Camat Kampar dalam melakukan pekerjaannya maka dapat dilihat tabel sebagai berikut.

Tabel: V.6 Jawaban Responden Dalam Ketepatannya Menyelesaikan Suatu Pekerjaan

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Sering	6	37,5%
2	Kadang – Kadang	6	37,5%
3	Tidak Pernah	4	25%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat diamati bahwa sebanyak 4 orang atau sekitar 25% dari total responden yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, sedangkan sebanyak 37,5% atau 6 orang dari jumlah responden dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktu yang telah ditentukan. Tentunya hal ini harus diberikan respon yang positif dari pimpinan agar pertumbuhan etos kerja didalam organisasi tersebut dapat tumbuh sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana kesenangan pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel: V. 7 Jawaban Responden Dalam Mengungkapkan Kesenangannya Dalam Bekerja

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Tinggi	6	37,5%
2	Sedang	2	12,5%
2	Rendah	8	50%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dilihat dari hasil tabel di atas maka dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang atau sekitar 37,5 % yang memiliki tingkat kesenangan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, dan mayoritas dari responden yaitu sekitar 50% atau 8 orang menyatakan tidak senang dengan keadaan tempat kerjanya dikarenakan banyak faktor, salah satunya ialah ruangan yang agak sempit dan ruang kerja yang panas. Tentunya hal ini harus diperhatikan dan diselesaikan secara cepat dan benar agar kenyamanan pekerja dapat terjaga, apabila kenyamanan sudah tercipta secara tidak langsung akan menghasilkan kualitas kerja yang baik dan benar pula.

Untuk mengetahui sejauh mana semangat yang tertanam dalam pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel: V. 8 Jawaban Responden Mengungkapkan Kesemangatannya Dalam Bekerja

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Semangat	2	12,5 %
2	Kurang Semangat	2	12,5 %
3	Tidak Semangat	10	62,5%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 2 atau sekitar 12,5 persen responden yang semangat dalam bekerja, sedangkan sebanyak 10 orang atau sekitar 62,5 persen cenderung tidak semangat dalam melakukan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh pengawasan yang kurang dari atasan sehingga mereka tidak dapat saling berkompetensi didalam melakukan suatu pekerjaannya, dan hal ini tentunya akan memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya sebagai birokrat, karena bila dalam bekerja pegawai tidak mampu membangkitkan semangatnya maka secara tidak langsung akan mengurangi kualitas kerja pegawai yang ada dilingkungan tersebut.

Selanjutnya untuk mengetahui bagaimanakah pandangan pegawai terhadap suatu pekerjaan sebagai suatu ibadah apa tidak maka dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel: V.9 Jawaban Responden Dalam Memandang Suatu Pekerjaan Sebagai Ibadah

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Iya	8	50%
2	Kadang-kadang	4	25%
2	Tidak	4	25%
Jumlah		16	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas jelas bahwa responden yang menganggap suatu pekerjaannya adalah ibadah lebih unggul, mayoritas dari responden menganggap bahwa pekerjaannya adalah sebuah ibadah, yaitu sekitar 50%, dan yang

menyatakan kadang-kadang sebanyak 25% atau 4 orang dari total responden, kadang-kadang disini dimaksudkan untuk acara-acara tertentu saja yang berkaitan dengan proses kegiatan yang berbau agama, sedangkan yang menjawab tidak sama sekali sebanyak 25% atau 4 orang dari total responden.

Dilihat dari hasil olahan data di atas tentunya sangat membanggakan bagi kita, namun demikian masih ada yang menganggap bahwa pekerjaannya sebagai proses pemenuhan kebutuhan yang tidak ada sangkut pautnya dengan ibadah, tentunya hal ini harus dapat dibenahi agar jumlah persentase yang memandang sebuah pekerjaan adalah ibadah dapat meningkat lebih tajam. Karena apabila seseorang sudah berpandangan demikian, maka orang tersebut akan melakukan pekerjaannya secara serius dan penuh dengan kecintaan terhadap masalah yang menghalanginya, dan dia berpandangan demikian dikarnakan ia memandang bahwa suatu pekerjaan yang menimbulkan masalah adalah cobaan yang bernialaikan pahala.

Untuk mengetahui keuletan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang tercermin dalam perbuatannya yang tidak menyerahkan tugas yang tidak mampu dikerjakannya, dan tetap berusaha untuk mengerjakannya maka dapat dilihat tabel sebagai berikut.

Tabel: V.10 Jawaban Responden Dalam Penyerahan Tugas Yang Tidak Mampu Diselesaikan Kepada Orang Lain

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Sering	4	25%
2	Kadang-Kadang	10	62,5%
3	Tidak Pernah	2	12,5%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang, atau sekitar 12,5% dari total responden yang giat dalam bekerja, hal ini dapat dilihat karena kemauannya yang tinggi dalam bekerja sehingga ketika suatu pekerjaan tidak mampu diselesaikannya dia tetap berusaha dengan gigih untuk tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut. Namun Sekitar 25 % atau 4 orang responden sering melimpahkan tugas yang tidak mampu diselesaikannya kepada orang lain, tentu sikap ini sangat tidak mencerminkan seorang pekerja yang memiliki pandangan yang tangguh dalam bekerja, seharusnya kita sebagai birokrat atau sebagai pekerja harus mampu menutupi keterbatasan kita dengan kemauan yang besar.

Sedangkan untuk mengetahui sejauh mana rasa yang timbul akibat ketidak mampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel: V.11 Jawaban Responden Dalam Menyikapi Perasaan Ketidak Mampuannya Dalam Melaksanakan Pekerjaan

No	Jawaban Responden	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Malu	4	25%
2	Kadang-kadang	2	12,5%
3	Biasa-Biasa saja	10	62,5%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa sebanyak 4 orang, atau sekitar 25% dari total responden merasa malu jika dia tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik, sedangkan sekitar 62,5% atau 10 orang dari total responden merasa biasa – biasa saja ketika tidak dapat menyelesaikan tugasnya, dan dari sikap tersebut dapat tercermin bahwa keunggulan dalam bekerja tidak diperhitungkan dalam proses pekerjaan, tentunya sikap seperti ini tidak boleh dibiarkan secara berlarut-larut agar proses kompetensi dalam bekerja mampu tumbuh dengan baik.

Selanjutnya untuk mengetahui sikap empati yang dicerminkan dalam pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang ada di Bagian Kepegawaian maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel: V.12 Jawaban Responden Dalam Menangani Konsumen Yang Tidak Memahami Prosedur

NO	Jawaban Responden	Jumlah (orang)	Persentase
1	Diberi petunjuk	8	50%
2	Kadang-kadang	2	12,5%
2	Dibiarkan	6	37,5%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Data Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang tidak mau memberikan petunjuk bagi orang yang tidak paham dengan prosedur atau cara yang dilaksanakan di Kantor Camat, mereka cenderung membiarkan tanpa ditanya apa keperluannya, namun jika kita teliti lebih dalam tabel di atas jumlah yang membiarkan lebih sedikit yaitu sebanyak 37,5 % atau 6 orang dibandingkan dengan orang yang tanggap terhadap keadaan sekitarnya yaitu sebanyak 50 % atau 8 orang dari total responden, dan tentunya hal ini mencerminkan sikap empati yang dimiliki Kantor Camat. Empati terhadap orang yang sedang kebingungan dan lain sebagainya. Tentunya hal ini harus dipertahankan agar sikap pelayanan didalam birokrat tetap tercermin dan terlaksana dengan baik dan benar.

Untuk dapat menyimpulkan bagaimanakah keadaan etos kerja pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Camat Kampar maka peneliti menampilkan tabel rekapitulasi dari indikator yang sudah dibahas di atas yang berguna sebagai acuan dalam menentukan keadaan etos kerja pegawai yang ada di Kantor tersebut.

Dalam tabel ini peneliti mengelompokkan semua jawaban dari responden yang mempunyai nilai yang sama, setelah peneliti selesai mengelompokkan lalu

peneliti mengakumulasi sesuai dengan kategorinya, kemudian peneliti bagi dengan jumlah item tabel, pembagian ini berguna untuk mendapatkan hasil rata-rata dari masing masing kategori, dengan mengetahui hasil rata-rata dari masing masing kategori maka peneliti akan lebih mudah untuk menyimpulkan keadaan etos kerja yang terjadi di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar.

Tabel: V.13 Rekapitulasi Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar

N O	Tabel	Tanggapan Responden			Total Persentase
		Tinggi (%)	Sedang(%)	Rendah(%)	
1	V.5	43,75%	12,5%	43,75%	100%
2	V.6	37,5%	37,5%	25%	100%
3	V.7	37,5%	12,5%	50%	100%
4	V.8	12,5%	12,5%	62,5%	100%
5	V.9	50%	25%	25%	100%
6	V.10	25%	62,5%	12,5%	100%
7	V.11	25%	12,5%	62,5%	100%
8	V.12	50%	12,5%	37,5%	100%
$\frac{\text{jumlah}}{8} = R$		$\frac{281,2}{8} = 35,1\%$	$\frac{187,5}{8} = 23,4\%$	$\frac{318,7}{8} = 39,8\%$	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Sesuai dengan hasil rekapitulasi tabel di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat etos kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar masih rendah, di lihat dari tabel tersebut sebanyak 39,8% dari total responden masih memiliki etos kerja yang rendah, dan 23,4% memiliki etos kerja yang sedang, sedangkan yang memiliki etos kerja tinggi sebanyak 35,1%. Dengan melihat keadaan yang

demikian, maka sudah selayaknya Kantor Camat Kampar memperbarui manajemennya dalam usaha meningkatkan etos kerja pegawai yang ada di Kantor tersebut agar segala aktivitas pegawai dalam menjalankan birokrasi dapat berjalan dengan baik dan benar.

Kondisi di atas dibenarkan oleh pegawai Kecamatan Kampar Kabupaten Kampar yang menggunakan jasa atau para pegawai yang sedang berurusan dengan Kantor Camat Kampar. Pengambilan data ini menggunakan sistem incidental yaitu pengambilan data secara sengaja yang melibatkan para pegawai yang sedang berurusan di Kantor tersebut, penelitian yang dilakukan ini berguna sebagai data penyeimbang atau pendukung dari penelitian yang dilakukan sebelumnya, adapun penelitian yang dilakukan pada metode ini melibatkan sebanyak 15 orang responden untuk dijadikan sampel.

Untuk mengetahui bagaimanakah kualitas kerja dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh pegawai Kantor Camat Kampar yang ada di Kecamatan Kampar maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel: V.14 Jawaban Responden Terhadap Kualitas Kerja Dan Tanggung Jawab Yang Ada Di Kantor Camat Kampar

NO	Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Baik	6	40%
2	Cukup Baik	-	-
3	Kurang Baik	9	60%
Jumlah		15	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas pegawai yaitu 9 orang atau sekitar 60% dari total responden menyatakan bahwa Kantor Camat Kampar belum mampu meningkatkan pelayanan dan tanggung jawabnya sebagai administrator, dan tentunya hal ini menyebabkan ketidak puasan terhadap pelayanan yang diberikan oleh Kantor Camat Kampar kepada orang yang sedang berurusan dengannya. Sedangkan yang menyatakan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan di Kantor Camat Kampar sudah baik yaitu sebanyak 40% atau 6 orang dari total responden, tentunya hal ini mencerminkan bahwa memang tanggung jawab yang diberikan kepada Kantor Camat Kampar belum dapat dilaksanakan dengan baik dan benar.

Untuk mengetahui ketuntasan pekerjaan yang dilaksanakan oleh Kantor Camat Kampar maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel: V.15 Jawaban Responden Terhadap Ketuntasan Pekerjaan Yang Dilaksanakan Kantor Camat Kampar

NO	Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Tuntas	6	40%
2	Cukup tuntas	-	-
3	Tidak Tuntas	9	60%
Jumlah		15	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari olahan tabel di atas diketahui bahwa sebanyak 6 orang atau sekitar 40% dari total responden yang menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Kantor Camat Kampar sudah tuntas, tuntas disini dalam artian bahwa Kantor Camat Kampar sudah menjalankan tugasnya sebagai tertib administrasi dengan benar, sedangkan mayoritas responden yaitu 9 orang atau sekitar 60% dari total responden menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Kantor Camat Kampar belum tuntas dalam menangani tertib administrasi dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui semangat kerja yang dilaksanakan oleh Bagian Kepegawaian maka peneliti menyajikan data sebagai berikut

Tabel: V.16 Jawaban Responden Dalam Menyikapi Semangat Kerja Yang Dilaksanakan Di Kantor Camat Kampar

NO	Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Semangat	4	26,6%
2	Cukup Semangat	4	26,6 %
3	Kurang	7	46,6%
Jumlah		15	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan pekerjaan yang dilakukan oleh Kantor Camat Kampar cukup semangat yaitu sebanyak 26,6% atau 4 orang responden, sedangkan mayoritas responden menyatakan kurang yaitu sekitar 46,6%, atau 7 orang dari total responden, ketidaksemangatan ini dinilai dari aktualisasi dari tugas Kantor Camat Kampar, Misalnya dalam menindak pegawai-pegawai yang tidak melaksanakan apel pagi yang diadakan setiap hari senin mereka hanya dibariskan di depan tanpa adanya sanksi administrasi yang membuat jera sipelaku.

Sedangkan untuk mengetahui bagaimakah keseriusan pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel: V.17 Jawaban Responden Dalam Menyikapi Keseriusan Kerja Kantor Camat Kampar

NO	Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Serius	3	20 %
2	Cukup Serius	5	33,3%
3	Kurang	7	46,6%
Jumlah		15	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari hasil tabel di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden yaitu sekitar 46,6% atau 7 orang menyatakan bahwa Kantor Camat Kampar kurang serius dalam melaksanakan tugasnya, ketidakseriusan ini dinilai dari ketidaksemangatan pegawai dalam pemberian sanksi, dan dari tabel di atas juga dapat dilihat bahwa yang menyatakan Kantor Camat Kampar sudah bekerja secara

serius sebanyak 20% atau 3 orang dari total responden. Tentunya hal ini harus dipertimbangkan agar kedisiplinan tetap terjaga dengan baik dan benar.

Untuk mengetahui bagaimanakah keunggulan pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar dalam bekerja maka dapat dilihat data tabel di bawah ini.

Tabel: V.18 Jawaban Responden Terhadap Keunggulan Pegawai Kantor Camat Kampar Dalam Melaksanakan Tugasnya Sebagai Administrator

NO	Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Unggul	3	20%
2	Cukup Unggul	5	33,3%
3	Kurang	7	46,6%
Jumlah		15	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari olahan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 20% atau 3 orang dari total responden menyatakan bahwa Kantor Camat Kampar sudah unggul dalam melaksanakan pekerjaannya, keunggulan disini ialah kecakapan dalam melaksanakan tugasnya sehingga membujuk kehormatan bagi diri pegawai yang berada di Kantor Camat Kampar, sedangkan sebanyak 46,6% atau 7 orang dari total responden menyatakan bahwa Kantor Camat Kampar kurang unggul dalam melaksanakan tugasnya, tentunya sikap unggul dalam diri pegawai harus ditingkatkan agar kecakapannya dalam melaksanakan tugas bisa ditingkatkan lebih baik lagi.

Sedangkan untuk mengetahui keadaan empati yang ada di Kantor Camat Kampar maka dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel: V.19 Jawaban Responden Terhadap Kerendahan Hati Pegawai Pada Kantor Camat Kampar

NO	Jawaban	Jumlah (Orang)	Persentase
1	Rendah Hati	5	33,3%
2	Cukup	6	40%
3	Kurang	4	26,6%
Jumlah		15	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebanyak 5 orang atau sekitar 33,3 % pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar sudah rendah hati atau rasa empati yang tinggi, rendah hati disini berarti bahwa Kantor Camat Kampar sudah bisa tersenyum dan dengan sepenuh hati melakukan pelayanan terhadap para pegawai yang sedang berurusan dengannya. Sedangkan sebanyak 26,6% atau 4 orang dari total responden yang menyatakan bahwa Kantor Camat Kampar kurang dalam mengeluarkan sikap rendah hati atau empati dalam melakukan pelayanan, sehingga perilaku yang ditimbulkan ini membentuk suatu keadaan yang kurang bersahabat.

Untuk mengetahui bagaimana pendapat para pengguna jasa pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar maka dalam memandang etos kerja pegawai secara keseluruhan maka dapat dilihat tabel hasil rekapitulasi, tabel rekapitulasi ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana jawaban dari responden yang sedang berurusan di Kantor Camat Kampar itu menilai tingkat etos kerja yang ada di Kantor Camat Kampar, pengolahan data rekapitulasi ini sama dengan sebelumnya, yakni mengelompokkan seluruh data sesuai dengan kategori kemudian dilihat persentasenya, dan untuk selanjutnya diakumulasikan dan di

bagi dengan jumlah tabel guna mendapatkan nilai rata-rata dari masing-masing kategori yang hasilnya digunakan untuk pengambilan nilai dari tingkatan etos kerja di Kantor Camat Kampar tersebut.

Tabel:V.20 Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar

N O	Tabel	Jawaban Responden			Total Persentase
		Tinggi (%)	Sedang(%)	Rendah(%)	
1	V.14	40%	-	60%	100%
2	V.15	40%	-	60%	100%
3	V.16	26,6%	26,6%	46,6%	100%
4	V.17	20%	33,3%	46,6%	100%
5	V.18	20%	33,3%	46,6%	100%
6	V.19	33,3%	40%	26,6	100%
$\frac{\text{Jumlah}}{6} = R$		$\frac{179,9}{6} = 29,9\%$	$\frac{133,2}{6} = 22,2\%$	$\frac{286,4}{6} = 47,7\%$	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel hasil rekapitulasi di atas jelas menyatakan bahwa tingkat etos kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar masih rendah, mayoritas responden yaitu sekitar 47,7% dari hasil rekapitulasi menyatakan bahwa tingkat etos kerja pegawai tersebut masih rendah, sedangkan yang menyatakan sedang yaitu sebanyak 22,2%, dari total responden, dari hasil rekapitulasi tabel di atas dapat diketahui juga bahwa yang menyatakan tingkat etos kerja pegawai sudah tinggi yaitu sebanyak 29,9%, dan tentunya hal ini harus diperhatikan agar tingkat etos kerja pegawai yang ditimbulkan dapat mencapai prestasi yang maksimal.

V.3. Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Faktor-faktor disini ialah pandangan yang mendukung atau melatarbelakangi para pegawai untuk melakukan atau berbuat sesuatu dalam bekerja, untuk memudahkan penjabaran dalam melihat faktor-faktor apasajakah yang mempengaruhi etos kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar, maka peneliti menyajikannya data dalam bentuk tabel sebagai berikut.

Untuk mengetahui faktor apakah yang paling dominan dalam mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya maka dapat dilihat tabel berikut ini.

Tabel: V.21 Faktor Yang Melatarbelakangi Mereka Bekerja

NO	Tanggapan Responden	Jumlah	Persentase
1	Kebutuhan Materil	7	43,8%
2	Kebutuhan Imateril	5	31,2%
3	Kedua -- duanya	4	25%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui bahwa sebanyak 7 pegawai atau sekitar 43,8% dari total responden masih memandang bahwa kerja atau pekerjaan yang sedang dilakukannya didasari oleh kebutuhan materil saja, sedangkan sebanyak 5 orang atau sekitar 31,2% responden memandang bahwa mereka bekerja didasari oleh kebutuhan imateril, padahal kedua kebutuhan itu harus seimbang agar tingkat semangat yang ditimbulkan akan lebih tinggi. Namun apabila kebutuhan materil yang lebih dominan dalam membentuk suatu tingkah

laku dalam bekerja maka secara tidak langsung pekerjaan itu akan menjadi sebuah beban bagi sang pekerja.

Selanjutnya untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas maka dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel: V.22 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Penyelesaian Tugas

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Penilaian Prestasi	6	37,5%
2	Pengawasan	8	50%
3	Pembinaan	2	12,5%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi tingkat penyelesaian tugas terletak pada pengawasan, hal ini dapat dilihat dari jumlah persentase yaitu sebanyak 8 orang atau sekitar 50% dari total responden menilai bahwa penyelesaian pekerjaannya lebih terfokus apabila ada pengawasan yang langsung dari atasan, sedangkan sebanyak 6 orang atau sekitar 37,5% dari total responden menyatakan bahwa penyelesaian tugasnya akan tercapai sesuai dengan target apabila penilaian prestasi dapat dijalankan dengan baik dan berkesinambungan, dan dari sekitar 12,5% atau 2 orang dari total responden menyatakan bahwa pekerjaannya akan selesai tepat waktu apabila pekerjaannya selalu diberikan Pembinaan yang berkesinambungan.

Sedangkan untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi tingkat kesenangan dalam melaksanakan pekerjaannya maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel: V.23 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kesenangan Dalam Bekerja

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Penilaian Prestasi	6	37,5%
2	Pengawasan	2	12,5%
3	Pembinaan	8	50%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dilihat dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa tingkat kesenangan dalam bekerja akan lebih terdorong apabila Pembinaan yang diberikan akan lebih intensif, akumulasi yang menyatakan bahwa Pembinaan akan sangat mempengaruhi ialah sebanyak 8 Orang atau sekitar 50% dari total responden, namun sebanyak 37,5% atau 6 orang dari total responden menyatakan bahwa kesenangannya dalam bekerja lebih terpengaruhi oleh penilaian prestasi kerja yang memang benar-benar adil dan transparan, dan yang menyatakan bahwa pengawasan lebih dominan dalam membuat kesenangannya dalam bekerja adalah 2 orang atau sekitar 12,5 %.

Selanjutnya untuk mengetahui faktor apakah yang mempengaruhi pegawai dalam membangkitkan semangatnya dalam bekerja maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

Tabel: V.24 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kesemangatau Dalam Bekerja

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Penilaian Prestasi	10	62,5%
2	Pengawasan	4	25%
3	Pembinaan	2	12,5%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semangat kerja yang ditimbulkan dari penilaian prestasi kerja lebih dominan dari pada pengawasan, sebagaimana yang tergambar di atas bahwa mayoritas responden atau sekitar 62,5% atau 10 orang dari total responden menyatakan bahwa penilaian prestasi sangat memacu semangatnya dalam bekerja, sedangkan responden yang menganggap bahwa pengawasan lebih memacu semangatnya dalam bekerja yaitu sebanyak 25% atau 4 orang dari total responden, dan untuk pemberian pembinaan sebagai pemicunya dalam menimbulkan semangat, responden dari total keseluruhan responden yang menjawab demikian hanya sebanyak 2 orang atau sekitar 12,5%.

Untuk mengetahui apakah yang melatar belakangi pegawai dalam menilai pekerjaannya sebagai suatu ibadah dapat dilihat tabel di bawah ini.

Tabel: V.25 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pandangannya Bekerja Sebagai Suatu Ibadah

NO	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase
1	Penilaian Prestasi	-	-
2	Pengawasan	-	-
3	Pembinaan	16	100%
Jumlah		16 Orang	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari tabel di atas jelas bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pandangan dalam bekerja sebagai sebuah ibadah adalah Pembinaan, ini dapat dilihat dari jawaban di atas, pada umumnya responden menyatakan bahwa pembinaan mempunyai peran utama dalam membentuk sikap ibadah dalam bekerja, persentasenya yaitu 100%. Tanpa adanya Pembinaan yang intensif yang diberikan kepada pegawai maka bukan mustahil jika disuatu instansi atau organisasi tempat dimana pegawai tersebut bekerja tidak akan ada yang memandang suatu pekerjaan sebagai sebuah ibadah.

Sedangkan untuk mengetahui faktor apakah yang melatarbelakangi responden dalam melakukan pekerjaannya secara tekun maka dapat dilihat tabel dibawah ini.

hasil dari rekapitulasi ini, maka peneliti mengelompokkan semua data sesuai dengan kategori jawaban yang diberikan responden, kemudian dari hasil jawaban tersebut peneliti mengambil nilai persentasenya yang kemudian dijumlahkan dan untuk mengetahui hasil rata-rata, maka persentase yang sudah terakumulasi tadi dibagi dengan jumlah tabel yang termuat dalam data rekapitulasi.

Tabel: V.27 Rekapitulasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Kampar

N O	Tabel	ALTERNATIF JAWABAN			Total Persentas i
		Penilaian Prestasi	Pengawasan	Pembinaan	
1	V.21	43,8%	31,2%	25%	100%
2	V.22	37,5%	50%	12,5%	100%
3	V.23	37,5%	12,5%	50%	100%
4	V.24	62,5%	25%	12,5%	100%
5	V.24	-	-	100%	100%
6	V.25	18,7%	31,2%	50%	100%
Jumlah 6		$\frac{200}{6} = 33,3\%$	$\frac{1499}{6} = 249\%$	$\frac{250}{6} = 41,6\%$	100%

Sumber : Data Olahan Tahun 2010

Dari hasil akumulasi tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi etos kerja disana adalah tiga faktor, yaitu Penilaian prestasi, pengawasan, dan Pembinaan, dan yang lebih mendominasi untuk mempengaruhi etos kerja pegawai pada Kantor Camat adalah faktor Pembinaan, sebagaimana yang tergambar pada tabel di atas bahwa sebanyak 41,6 persen dari seluruh jawaban dari responde yang menyangkut faktor-faktor etos kerja ialah faktor Pembinaan, sedangkan faktor Penilaian Prestasi menempati urutan yang

kedua dalam peranannya membentuk etos kerja, yang mana persentase dari Penilaian Prestasi kerja ini ialah sebanyak 33,3% dan disusul oleh faktor pengawasan yaitu sebanyak 24,9%.

Untuk itu jika Kantor Camat Kampar ingin meningkatkan lagi tingkat etos kerja yang ada di Kantor tersebut, maka hendaknya bagi atasan untuk lebih mengintensifkan lagi Pembinaan yang diberikan, dan di samping itu, pimpinan harus memberikan penilaian dan pengawasan yang ketat agar proses *reward* dan *punishment* dapat berjalan dengan baik, benar dan menimbulkan semangat dan kompetensi yang sehat.



BAB VI

PENUTUP

VI.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tingkat etos kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar masih rendah, hal ini dikarenakan bahwa penilaian, pengawasan, dan pembinaan yang kurang dilakukan oleh atasan kepada bawahannya sehingga membentuk sikap lalai dalam melakukan pekerjaannya.

Rendahnya etos kerja pegawai yang ada di Kantor Camat Kampar Kabupaten Kampar adalah disebabkan kurangnya Pembinaan, penilaian prestasi, dan pengawasan yang dilakukan oleh atasan, untuk itu jelas bahwa yang mempengaruhi etos kerja di Kantor Camat Kampar tersebut adalah, pembinaan, penilaian prestasi, pengawasan. Selanjutnya dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat dilihat juga bahwa kebutuhan materi para pegawai juga menjadi salah satu faktor untuk terciptanya sebuah pandangan kerja yang baik dan benar bagi pegawai.

Pembinaan adalah proses pengarahan kepada tindakan yang lebih baik dan benar dengan cara menggugah hati seseorang untuk selalu melakukan tindakan yang benar, Pembinaan mental ini diberikan dalam bentuk ceramah dan diskusi. Memberikan pembinaan secara tepat, tentang apa yang diharapkan dari pekerjaannya secara jelas merupakan kegiatan utama. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai dan merealisasikan tujuan

pelayanan.

Pengawasan dalam suatu organisasi sangat penting, pengawasan ini berguna untuk suatu mengetahui proses pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud upaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula. Pengawasan kaitannya dengan mengidentifikasi komitmen terhadap tindakan yang ditunjukkan untuk hasil masa yang akan datang, sehingga pengawasan dilaksanakan untuk mengusahakan agar komitmen tersebut dilaksanakan, memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai rencana, sehingga harus ada perencanaan tertentu dan intruksi dan wewenang kepada bawahan kita.

Sedangkan Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi secara periodik, yang dimaksud proses disini adalah suatu cara sistimatis atau langkah-langkah dalam menghasilkan suatu proses penilaian prestasi yang ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang pegawai. Penilaian prestasi ini juga merupakan evaluasi terhadap perilaku prestasi kerja dan potensi pengembangan yang telah dilakukan penilai, prestasi ini juga pada dasarnya merupakan suatu proses penentuan nilai keberhasilan tugas para pegawai yang bisa dibandingkan realisasi nyata dengan standar yang dicapai pegawai. Penilaian ini penting bagi pegawai dan berguna bagi instansi untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya.

VI.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di kemukakan di atas, maka penulis dapat memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan masukan bagi instansi dalam rangka meningkatkan etos kerja pegawai. Adapun faktor-faktor yang

mempengaruhi etos kerja pegawai pada Kantor Camat Kampar adalah penilaian prestasi, Pembinaan dan pengawasan, jika ketiga hal tersebut dapat dijalankan secara bersama-sama maka bukan tidak mungkin prestasi etos kerja yang dicapai akan maksimal, namun jika ketiga hal tersebut tidak dapat dijalankan secara bersama-sama maka penulis menyarankan agar terlebih dahulu melakukan Pembinaan terhadap pegawai, karena sesuai dengan hasil penelitian yang telah dipaparkan maka kita dapat diketahui bahwa pembinaan ini sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan pegawai, adapun pembinaan disini bertujuan untuk membentuk motivasi yang unggul dalam bekerja sehingga membentuk kepribadian yang tanggap terhadap sesuatu bukan berdasarkan untung atau rugi secara materil. Dan Pembinaan ini disarankan agar lebih ditekankan dalam usaha peningkatan Emosional Spiritual para pegawai, karena dengan meningkatnya Emosional Spritualnya secara tidak langsung akan menimbulkan pandangan kerja secara baik dan benar.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Taufiq. *Agama, etos kerja dan perkembangan ekonomi*, LP3S. Jakarta.
- Anoraga, Pandji. *Psikologi kerja*, Jakarta, 8 *Ethos Kerja Profesional*, Bandung, Darma Mahardika, 2003.
- Asifudin, Ahmad. *Etos kerja islami*, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2004
- Garna K, *Filsafat dan Etika Pemerintahan*, Yudistira, primaco Akademi, 2001
- Harefa, Andres. *Membangkitkan Etos kerja Profesionalisme*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2004.
- Ishak, Arief dan Tanjung, Hendri. *Manajemen Motivasi*, Jakarta, Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2003.
- Kahsanah, Uswatun, S. Th,i. *Etos kerja : Surana menuju puncak prestasi*, Cetakan I, Harum : Yokyakarta, 2004.
- Kumorotomo, Wahyudi. *Etika Administrasi Negara*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005.
- Marshall, Edwaed. *Transformasi Etos Kerja*, PT Halirang, Jakarta, 1996.
- Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 1992
- Ndraha, Taliziduhu. *Kybernology (Fungsi Pemerintahan)*, Rineka cipta, Jakarta, 2004.
- Rasyid M, Ryaas. *Makna Pemerintahan (Tinjauan dari segi etika dan kepemimpinan)* PT. Mutiara Sumber Jaya, 2002.
- Sinamo H, Jansen. *8 Ethos kerja Profesional*, Darma Mahardika, Bandung, 2003
- Sinamo H, Jansen. *8 Ethos Kerja Profesional*, Institut Darma Mahardika, Jakarta, 2005.
- Siagian P, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet 14, Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2007.
- Sutrisno. *Pembinaan Profesional dan Etika Pegawai*, Indra prahasta, Bandung, 2003.

Tehba, Sudirman. *Membangun Etos Kerja Dalam Perpektif Tsawuf*, cetakan I, Pustaka Nusantara, Bandung, 2003.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999. *Tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*.

Ya'qub, Hamzah. *Etos Kerja Islami*, CV Pedoman Ilmu Jaya, Jakarta, 2001